

**Forsvarets stabsskole**  
**Våren 2007**

**Masteroppgave**

***”Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat”***

**Er profesjonalisme som strategi relevant for oppdragsløsning, spesielt i  
INTOPS?**

**En kvantitativ kartlegging av forekomst og variasjon av yrkesforståelsen ved  
Kystjegerkommandoen**

**Rino Bandlitz Johansen**

## Forord

Når jeg i 1985 for første gang akslet marinens uniform i MTB tjeneste var Sovjetunionen fienden, og vår udiskutable oppgave var å forsvare Kongen og Fedrelandet mot sjøverts invasjon. Slik er det definitivt ikke lenger. Dette gikk særlig opp for meg da jeg under min nylige tjeneste ved befalsskolen stadig måtte minne meg selv på at det var helt naturlig at elevene ikke hadde noe spesielt forhold til Berlinmurens fall. Da var de nemlig knapt født.

Det at jeg nå skriver om den militære yrkesforståelse henger sammen med at jeg har hatt denne anledningen til å betrakte Forsvarets utvikling med ett bein plassert i to svært forskjellige kulturelle epoker. Det er med stor interesse jeg har fulgt utviklingen Forsvaret har gjennomgått særlig de siste 15 år, der både den realpolitiske virkelighet og samfunnsutviklingen tydelig har preget både virksomheten og våre ansatte.

Å skrive en objektiv masteroppgave om et tema som opptar meg personlig har derfor vært både en gledelig, men samtidig krevende eksersis. For å unngå personlige undertoner har jeg så langt det lar seg gjøre forsøkt å søke objektive vinklinger. Først og fremst for å unngå at oppgaven skal bære preg av et debattinnlegg, men også som et forsøk på å bringe frem ny objektiv kunnskap om et tema som er lite berørt fra før. Hvorvidt jeg har lyktes får det være opp til leseren å bedømme.

Oppgaven hadde neppe sett dagens lys i eksisterende forfatning uten solid veiledning underveis. En særlig takk fortjener derfor hovedveileder Nils Terje Lunde og Bent Erik Bakken som har gitt meg uvurderlig faglig og metodisk støtte.

Samtidig vil jeg rette en stor takk til ledelsen og de ansatte ved Kystjegerkommandoen som gjennom stor velvilje og positivitet har gjort denne oppgaven mulig, og ikke minst skriveprosessen meget effektiv. Dere bekrefter det gamle maritime ordtaket om at vi sjøfolk står sammen. Takk også til min kjære samboer Carina som midt i skriveperioden fødte meg nok en velskapt sønn, som har en ukuelig tro på alt jeg foretar meg, og som alltid fremstår med en positiv kraft når det butter i mot.

Et viktig grunnlag for oppgaven har vært tolkninger av teorier og utsagn, blant annet Forsvarssjefens. Jeg vil understreke at ansvaret for dette og eventuelle feiltolkninger fullt ut er mitt eget.

## Summary

The society and the way military power has been applied the last 20-30 years have undergone radical changes. This has also caused changes in how the military man views his occupation. In a Norwegian context both the Chief of Defence and the military Doctrine suggests a future strategy which implies a transfer from idealism to professionalism. The strategy is needed because of an increased numbers of peace operations abroad, and as a barrier against growing individualism due to postmodernism.

A research project has therefore been launched at the Norwegian Coastal Ranger Department to explore the relevance of professionalism as a strategy to solve international peace missions. The aim is to map and measure incidence and variance of different types of occupational perception.

The findings have been rather sensational. Both theory and previous empiric works strongly indicates an expectation of individualism to be found. This is not the case, and in addition, a strong incidence of professionalism is present. The discussion indicates that organisational and cultural factors can contribute as indicators to explain those surprising findings, especially since professionalism as idea and notion is perceived in both qualitative and positive terms. The discussion also regards the relevance of professionalism in connection with its specific properties drawn from the theory of Samuel Huntington. It is suggested that more exploration should be conducted to analyse and bring forward potential dysfunctions from professionalism as the future strategy.

<b>1 Innledning.....</b>	<b>6</b>
1.1 DEN MILITÆRE YRKESFORSTÅELSE I ENDRING.....	6
1.2 HENSIKT OG BEGRUNNELSE .....	7
1.3 PROBLEMFORMULERING .....	8
1.4 FAGLIG TEORETISK TILNÆRMING, TIDLIGERE FORSKNING OG LITTERATURANVENDELSE.....	8
1.5 UNDERSØKELSESOPPLEGG OG ANALYSEMETODE .....	9
1.6 KART FOR VIDERE LESING – STRUKTUR OG KAPITLER. ....	9
<b>2 Problemstilling med analyse .....</b>	<b>10</b>
2.2 AVGRENSNINGER OG DEFINISJONER.....	12
<b>3 Teoribegrunnelse og utvikling av undersøkelsesmodell. ....</b>	<b>13</b>
3.1 INTRODUKSJON .....	13
3.2 KRITIKK AV TEORIER OG TILNÆRMING .....	14
3.3 MILITÆRSOSIOLOGI SOM ANVENDT FORSKNING .....	15
3.4 MILITÆRSOSIOLOGI OG FORSKNING I EN NORSK KONTEKST.....	15
3.5 PROFESJONALISME SOM BEGREP OG YRKESFORSTÅELSE .....	18
3.5.1 Tre sentrale kjennetegn ved den militære profesjon, .....	19
3.5.2 Profesjonalisme som grunnlag for ekspedisjonstanken .....	20
3.5.3 Ekspertise, det instrumentelle ideal – “the management of violence”.....	21
3.5.4 Profesjonsfellesskapets betydning .....	23
3.5.5 Oppsummering og delkonklusjon .....	24
3.6 IDEALISME VS PROFESJONALISME.....	25
3.6.1 Saken vs profesjonsfellesskapet - det sentrale skillet.....	26
3.6.2 Det klassisk idealistiske utgangspunkt .....	27
3.6.3 Fra “management of violence” til “management of peace” – grobunn for en moderne idealisme .....	27
3.6.4 Delkonklusjon .....	28
3.7 INDIVIDUALISMENS PÅVIRKNING OG BETYDNING FOR YRKESFORSTÅELSE. ....	29
3.7.1 I-O tesens relevans som analyseverktøy .....	29
3.7.2 I-O tesen har begrensninger .....	30
3.7.3 Styrker og svakheter med denne overgangen .....	31
3.8 OPPSUMMERING MED PRESENTASJON AV UNDERSØKELSESMODELLO.....	32
<b>4 Forskningsdesign og metode.....</b>	<b>33</b>
4.1 INNLEDENDE BETRAKTNINGER RUNDT EGNET STRATEGI FOR Å FÅ TAK PÅ VIRKELIGHETEN .....	33
4.2 VALG AV STRATEGI OG DESIGN.....	33
4.3 ARGUMENTER FOR VALG AV UNDERSØKELSESENHETER OG KONTEKST.....	34
4.4 DET METODISK VALGS DILEMMAER OG DISKUSJON.....	34
4.4.1 Design av spørreundersøkelse .....	36
4.5 VALIDITET .....	37
4.5.2 Kategoriseringen av yrkesforståelse – metodens kjernepunkt .....	38
4.5.3 Forskningsetiske dilemmaer.....	39
<b>5 Analyse og drøfting .....</b>	<b>40</b>
5.1 DEL I. FAKTAOPPLYSNINGER OG RAMMEVERK, KULTURELLE OG ORGANISATORISKE FAKTORER .....	40
5.2 BAKGRUNN .....	40
5.2.1 Kystjegerkommandoens utviklingsprosess .....	40
5.2.2 Nåsituasjon ved KJK– demografiske fakta og rammeverk.....	41
5.2.3 Yrkesforståelse, fordeling og nyanser.....	42
5.2.4 Oppsummering av spørreundersøkelsens hovedtrekk og nyanser .....	46
5.2.5 Andre forhold av analysemessig verdi .....	50
5.3 DEL II. ANALYSE OG DISKUSJON OPP MOT TEORI OG TIDLIGERE EMPIRI.....	53
5.3.1 Hva er oppsiktsvekkende og kjennetegnende ved egne funn .....	53
5.3.2 Generell matching og avvik – betydning for resultat og generalisering .....	53
5.3.3 Direkte sammenligning med tidligere empiriske undersøkelser.....	54
5.3.4 Oppsummering og delkonklusjon .....	59

5.4 DEL III. ÅRSAKSFORKLARINGER, SAMMENHENGER OG KONSEKVENSER .....	60
5.4.1 Fravær av individualisme .....	61
5.4.2 Den signifikante forekomsten av profesjonalisme .....	64
5.5 DELKONKLUSJON .....	69
5.6 BEGREPSVALIDITET, PROFESJONALISMENS SUBSTANS OG REELLE INNHOLD SÅ LANGT .....	69
5.6.1 Det instrumentelle ideal - Profesjonell eller Spesialist? .....	70
5.6.2 Ekspedisjonsvillighet – profesjonalisme eller moderne idealisme? .....	70
5.6.3 Lagets betydning – profesjonalisme eller tradisjonelle institusjonelle rammer? .....	71
5.6.4 Konsekvenser - hvor tilfredsstillende er resultatet? Et kritisk tilbakeblikk.....	72
5.6.5 Gir funnene muligheter for generalisering? .....	76
<b>6 Avslutning.....</b>	<b>77</b>
6.1 OPPSUMMERING .....	77
6.2 KONKLUSJON.....	78
<b>7 Litteraturliste.....</b>	<b>82</b>
7.1 SKRIFTELIGE KILDER .....	82
7.2 MUNTlige KILDER .....	85
<b>8 Vedlegg.....</b>	<b>86</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Den militære yrkesforståelse i endring

Samfunnsutviklingen generelt, og den praktiske måten militærmakten anvendes på, har de siste 20-30 år vært gjenstand for radikale endringer. Vi har vært vitne til en brytningstid der det hevdes at den militære organisasjon og dens yrkesutøvere på vesentlige områder er i ferd med å endre oppfatning av seg selv og sitt virke. Enkelte tyr til sterke ordlag som at Forsvaret gjennomgår en identitetskrise, mens andre modererer seg til en diskusjon rundt behovet for å revitalisere, eller tilpasse Forsvaret og den militære yrkesforståelse i pakt med samtidens utfordringer.<sup>1</sup>

I en nasjonal kontekst kan brytningsforholdene rundt den militære yrkesforståelse grovt knyttes til tre forhold. På den ene siden har vi det Ståle Ulriksen (02) beskriver som den norske forsvarstradisjonen. Den er forankret i en eksistensiell trussel og frykt for totalitær krig, der forsvar av det norske territorium er kjernen. Tradisjonen har bidratt til en utforming av forsvarsverdier og forsvarsidentitet, der den norske soldat har sett sin rolle i en idealistisk kontekst. En yrkesforståelse basert på dette perspektivet impliserer at soldaten eller offiseren kjemper for *saken* (Eriksson, 04:78).

Denne forsvarstradisjonen utfordres nå av de etter hvert klassiske begivenhetene som markerte slutten på den kalde krigen. Militært paradigmeskifte tas stadig oftere i bruk som begrep for å beskrive overgangen fra det territorielle og tradisjonelle masseforsvar til et innsatsforsvar basert på mindre, men profesjonelle styrker for deltakelse i internasjonale operasjoner. Utviklingen gjenspeiles også i overordnede politiske styringsdokumenter og militære doktriner<sup>2</sup>, samtidig som forsvarssjefen, Sverre Diesen (05.)<sup>3</sup> kan betraktes som eksponent for endringsbehovet. Et av hans standpunkt er at det tidligere idealfelleskapet som moralbærer må erstattes av profesjonsfelleskapet. For å understreke ønsket retning hevder han:

*”Etableringen av en militær profesjonskultur innebærer tilbakevending til klassiske militære dyder, som lojalitet, mot og disiplin, der profesjonsfelleskapet er den nye moralbæreren i stedet for saken.”*

<sup>1</sup> Denne diskusjonen oppleves å foregå særlig ved Forsvarets utdanningsinstitusjoner, som for eksempel Forsvarets stabsskole, og gjenspeiles i både utdanningsopplegg og valg av foredragsholdere. Tematikken oppleves også å være en viktig del av den pågående diskursen knyttet til Forsvarets generelle mål og oppgaver. Magnus Eriksson (07:22 ff.) viser for øvrig til hvordan endringer til profesjonsutviklingen i Forsvaret er blitt en del av den offentlige diskurs.

<sup>2</sup> Denne påstanden er forankret gjennom en overfladisk lesing av overordnede målsettinger i blant annet følgende dokumenter; Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD), Forsvarsstudien 07, Stortingsmelding nr 38, Stortingsproposisjon 44 og 45, Forsvarsdepartementets overordnede strategiske konsept for Forsvaret; ”Styrke og relevans”

<sup>3</sup> Forsvarssjef Diesen i foredraget ”Klassiske krigerdygder og deres aktualitet, Nasjonal konferanse i militæretikk, gamle krigsskolen, 27. sept 2006.

Parallelt med dette har vi vært vitne til en samfunnsutvikling der nasjonalstatens autoritet og kollektive verdier svekkes til fordel for selvopptatthet og individualisme. Utviklingen har mange fellestrekk med hva blant annet Rolf Hobson (06) og Christopher Coker (01) karakteriserer som postmodernismen<sup>4</sup>. Det er grunn til å anta at Forsvaret ikke har vært skjermet for utviklingen<sup>5</sup>, noe som har vekket bekymring. Forsvarssjefen (06) har vært tydelig og påpekt at det er et klart motsetningsforhold mellom en ønsket profesjonskultur og det postmoderne samfunn med dets sterke individualisme.

Kort oppsummert er det derfor grunn til å hevde at Forsvarssjefen er klar på at fremtidens yrkesforståelse skal baseres på profesjonalisme<sup>6</sup>. Utfordringen består til dels av den idealistiske arven, men primært av postmoderne utviklingstrekk der individualismen råder.

Det er derfor yrkesforståelsen i det norske Forsvaret denne oppgaven skal handle om.

## 1.2 Hensikt og begrunnelse

Med denne innledningen som utgangspunkt er hensikten med oppgaven å kartlegge hvilken yrkesforståelse som er gjeldende i Forsvaret i dag. Hensikten forsterkes av Forsvarssjefens tydeliggjøring av profesjonalisme som nødvendig retning for å løse fremtidige oppdrag, heretter omtalt som INTOPS. Når det i oppgavekonteksten henvises til Forsvaret er dette avgrenset til kystjegerkommandoen i Sjøforsvaret. Avgrensningen er primært foretatt fordi avdelingen har ”suksesshistorier” i INTOPS<sup>7</sup>, og derfor er spesielt interessant sett opp mot tematikk og fokus.

Analyser av yrkesforståelser i det norske Forsvaret kan i beste fall sies å være et begrenset moderne fenomen. Som tidligere omtalt er det kun foretatt enkelte nasjonale undersøkelser av dette slaget. Ser vi på profesjonalisme isolert sett er det utfordrende å finne relevante studier i det hele tatt. En viktig begrunnelse for oppgaven blir derfor å øke mengden av systematisk kunnskap innen et område som Forsvarssjefen har satt en strategisk pekefinger på. En kartlegging av omfang og variasjoner av yrkesforståelse ved etatens spisse ende, vil kunne få praktisk betydning, sett i lys av Forsvarssjefens strategi om å utvikle profesjonsidentiteten for å stå best mulig rustet i fremtidige operasjoner. Om ikke kunnskapen blir direkte banebrytende vil den

<sup>4</sup> Postmodernismen som begrep oppleves flittig anvendt, men mangler fortsatt en entydig definisjon. For å unngå en lengre begrepsdiskusjon rundt postmodernisme vil det her relateres til det som tangerer den egosentriske utviklingen i samfunnet.

<sup>5</sup> Det føres for tiden en teoretisk diskusjon om hvorvidt Forsvaret gjennom sin spesielle organisasjon og kjernevirksomhet påvirkes av postmoderne krefter eller ikke, men det tenderes mot en retning der Forsvaret er like påvirkbar som en hvilken som helst annen organisasjon.

<sup>6</sup> I tillegg til at Forsvarssjefen som øverste leder eksponerer denne strategien er det viktig å påpeke at den er institusjonelt forankret gjennom et eget kapittel i siste utgave av FFOD omhandlende den militære profesjon.

<sup>7</sup> I forbindelse med et PRT oppdrag i Maymaneh, Afghanistan februar 2006 var en betydelig del av kystjegerkommandoens personell involvert i en dramatisk episode som senere har blitt trukket frem av FsJ som en suksesshistorie og et eksempel til etterfølgelse. Forsvarsnett presenterer en rekke innlegg som tar for seg dette aspektet, der både FsJ og FMIN tar til positiv omtale av oppdraget.

kunne komme til nytte i arbeidet med videre utforming og gjennomføring av ønsket strategi. Med tanke på den aktualiseringen profesjonalisme har fått, både som fenomen og begrep, er dette i seg selv en god begrunnelse for å gjennomføre en grundigere analyse.

### 1.3 Problemformulering

For oppgaven har jeg derfor valgt følgende problemformulering:

**Er profesjonalisme som strategi relevant med tanke på oppdragsløsning, spesielt i INTOPS?**

En dypere begrunnelse og analyse av problemstillingen adresseres noe senere i oppgaven.

### 1.4 Faglig teoretisk tilnærming, tidligere forskning og litteraturanvendelse

Tematikken ligger innenfor et militærsosiologisk perspektiv. I utgangspunktet er det meste av teori, tidligere empiri, og forskningsarbeid innen fagfeltet basert på amerikansk forskning. Enkelte nasjonale empiriske undersøkelser av nyere dato har likevel gitt substansielle bidrag, særlig i forhold til å sammenligne egne resultater med tidligere relevant empiri.

Begrepene *idealisme*, *profesjonalisme* og *individualisme* knyttet til den militære yrkesforståelse står sentralt. Den faglige teoretiske tilnærmingen tar utgangspunkt i å utvikle en modell som gjør det mulig å skille begrepene fra hverandre. Dette søkes oppnådd gjennom å tilføre begrepene et vitenskapelig og substansielt innhold. For å analysere det idealistiske perspektivet benyttes Magnus Erikssons` diskusjon om forholdet mellom idealisme og profesjonalisme, samt Ståle Ulriksens teori om den norske forsvarstradisjonen. Militærsosiologiske klassikere som Samuel Huntington er lagt til grunn for å utdype og analysere profesjonalisme, samtidig som Sverre Diesens synspunkter og FFOD blir viktige og interessante i en nasjonal kontekst.<sup>8</sup>

Teoriene til Charles Moskos og hans I-O modell har vist seg hensiktsmessige for å analysere og etablere begrepet individualisme sett i relasjon til postmoderne utviklingstrekk. Modellen er hyppig benyttet og videreutviklet som grunnlagsmodell av andre forskere, noe som understreker viktigheten og relevansen av Moskos` arbeider. Det har i tillegg vært nødvendig å søke støtte i et bredere anslag av både artikler og bøker som er relevante for å svare best mulig på problemstillingen.

---

<sup>8</sup> Forsvarssjefen er en sentral premissleverandør og forkjemper for utviklingen av en profesjonalismekultur, samtidig som hans teoretiske og akademiske forankring gir økt forankringskraft. Fra et institusjonelt ståsted bidrar siste utgave av FFOD til samme forankring der den konkret peker på profesjonalismens innhold og substans.



### 1.5 Undersøkelsesopplegg og analysemetode

Problemstillingen og det teoretiske grunnlaget har dannet basis for et empirisk feltarbeid ved Kystjegerkommandoen i Sjøforsvaret. Med et beskrivende forskningsdesign og bred tilnærming, har valget falt på et kvantitativt undersøkelsesopplegg konsentrert rundt en utvalgsundersøkelse gjennomført som en tverrsnittstudie. Undersøkelsen er designet for å kartlegge forekomsten av hovedvariablene *idealisme*, *profesjonalisme* og *individualisme*, samtidig som det er lagt inn demografiske variabler for analyse og kryssing av data. Oppnådd svarprosent ble 59 %, noe som ut i fra denne type undersøkelser kan betraktes som god. Dette skyldes i stor grad stor velvilje og administrativ drahjelp fra avdelingens ledelse som i praksis har administrert hele gjennomføringen inkludert retur av rådata.

En tilfredsstillende metode for kategorisering av de ulike formene for yrkesforståelse har vært et kjernepoeng, særlig med tanke på validitet. Kategorisering er derfor foretatt på flere nivåer. Det primære analyseverktøyet har vært ANOVA (analysis of Variance) en-faktor analyse som utfører en enkel variansanalyse av data for to eller flere utvalg. Analysen tester hypotesen at hvert utvalg er trukket fra samme underliggende sannsynlighetsfordeling, mot den alternative hypotesen at underliggende sannsynlighetsfordelinger ikke er like for alle utvalg. Student TTEST og gjennomsnittelig avviksscore er også benyttet for å skille nyansekategorier, og for å kartlegge generelle trender uavhengig av returnerte ANOVA verdier.

### 1.6 Kart for videre lesing – struktur og kapitler.

Oppgavens videre femdrift bygges opp rundt følgende struktur: I neste del presenteres problemstillingen med analyse, som følges opp av et påfølgende teorikapittel med både redgjørelse for, og diskusjon rundt det teoretiske grunnlaget. Gjennom en strukturell og tematisert analyse dannes grunnlaget for å utvikle en undersøkelsesmodell fokusert mot en høy grad av begrepsvaliditet. Begrepsvaliditet er et sentralt punkt med tanke på hele oppgavens validitet, noe som også fokuseres og diskuteres nærmere under eget kapittel for metode.

For å fange hovedspørsmålet i problemstillingen gjennomføres en spørreundersøkelse av tjenestegjørende personell ved KJK. Avdelingen er interessant som kontekst fordi Forsvarssjefen (06) har gitt klart uttrykk for at avdelingen regnes som en suksesshistorie i INTOPS-sammenheng, nærmere presisert da den løste sine oppdrag i Maymaneh i Afghanistan 2006 på en forbilledlig måte.<sup>9</sup> En nærmere begrunnelse og utdyping av metodisk tilnærming presenteres derfor i et eget kapittel om vitenskapelig tilnærming og metode.

---

<sup>9</sup> Dette fremkommer blant annet gjennom flere uttalelser i media og på Forsvarets egne nettsider

Oppgavens hoveddel presenteres i tre deler. Først del tar utgangspunkt i rammefaktorer og fakta og presenterer variasjoner over demografiske data, fordeling av yrkeskategorier, hovedtrekk fra spørreundersøkelsen og noen faktorer som er relevante for senere diskusjon. I del II diskuteres egne funn opp mot teori og relevant tidligere empiri, der utvalget har falt på 6 særskilte studier som kan danne best mulig grunnlag for matching og eventuell generalisering. Hoveddelen avsluttes med en diskusjon der målet er å fremme antydninger om årsaker til egne funn uten å gå veien om kausalitet. Her tangeres også begrepsvaliditet rundt profesjonalisme, og konsekvenser av egne funn diskuteres. Oppgavens avsluttes med en oppsummering og konklusjon.

## 2 Problemstilling med analyse

Innledningsvis påpekes at overgangen fra den tradisjonelle, idealistiske yrkesforståelsen til profesjonalisme oppleves som en strategisk utfordring i Forsvaret. Samtidig er profesjonalisme uttalt som nødvendig strategi for å løse fremtidige oppdrag (INTOPS). Parallelt utfordres Forsvarets yrkesforståelse av den generelle samfunnsutvikling der postmodernismen trekker i en klar individualistisk retning.

For oppgaven har jeg derfor valgt følgende problemstilling:

*Er profesjonalisme som strategi relevant med tanke på oppdragsløsning, spesielt i INTOPS?*

Problemstillingens formulering åpner opp for flere aspekter. For det første gir den mulighet til å kartlegge forekomsten av profesjonalisme ved en operativ avdeling, eller sagt med andre ord; i hvilken grad er Forsvarssjefens strategi representert i Forsvaret. Parallelt åpner den opp for å kartlegge fravær av yrkesforståelser som ikke er ønsket, for eksempel individualisme.

Problemstillingen vil videre kunne gi svar på hvorvidt profesjonalisme som yrkesforståelse faktisk er relevant for å løse INTOPS oppdrag. Både Diesen (06) og Janowitz (61) peker på den tette sammenhengen det er mellom utviklingen i det sivile samfunn og det militære system. Om teorien stemmer, skapes en klar forventning om at postmoderne trekk som sterk individualisme også er fremtredende i Forsvarets fremste operative rekke. Forventningen støttes til dels av tidligere empiri fra liknende undersøkelser, gjennom blant annet Battistelli (97, 00, 01), Hjelmervik Ness (00,01) og Jacobsen (02).

Et interessant spørsmål er hvorvidt postmoderne trekk ved en avdeling i realiteten påvirker utførelsens av oppdraget i en negativ retning. Det kan også reises spørsmål ved hvorvidt

profesjonalisme som suksessfaktor er overvurdert, sågar overflødig. Siden et av Diesens poenger er at det ene utelukker det andre, er spørsmålet svært relevant i den grad både teori og tidligere empiri tilsier at individualisme er en naturlig del av avdelingens yrkesforståelse.

Problemstillingen åpner opp for å avdekke i hvilken grad de ulike formene for yrkesforståelse kan knyttes til, eller varierer med respondentenes ulike demografiske data. Av spesiell interesse er sammenhenger mot aldersgrupper, ulike utdanningsnivå, gjeldene ansettelsesforhold for den enkelte, og ikke minst respondenter med tidligere INTOPS erfaring.

Selv om den militære profesjon er godt dekket i det teoretiske spektrum viser gjennomgang av en rekke studier og tidligere empiri at profesjonalisme som eksplisitt yrkesforståelse i liten grad er kartlagt og analysert tidligere. Dette faktum forsterker begrunnelsen om å gjennomføre en dypere analyse og kartlegging.

### **Analyse av problemstillingen**

*Profesjonalisme* kan i oppgavens sammenheng sees på som den spesifikke yrkesforståelse Forsvarssjefen ønsker skal være fremtredende. En nærmere presisering av begrepet fremkommer av karakteristika gjengitt i figur 3.1. Oppgaven vil avgrenses til den militære profesjon, derfor vies ikke generell profesjonsteori mye plass. Selv om oppgaven ikke adresserer noen eksplisitt målsetting om å analysere profesjonalismebegrepet, vil leseren likevel oppdage at begrepet anskueliggjøres og kritiseres fra en rekke vinkler, noe problemstillingen krever. Fordelen med denne eksersisen er at begrepets substans, og forståelsen knyttet til det, blir gjenstand for en dypere analyse.

Med *strategi* menes den retning som både Forsvarets og den politiske ledelse legger til grunn ved utvikling av våre militære styrker. Oppgaven vil ikke berøre strategibegrepet på et dypere analytisk plan, men avgrenses til det som kommer til uttrykk gjennom for eksempel uttalelser av Forsvarssjefen, gjeldende doktriner, Stortingsmeldinger, Stortingsproposisjoner og andre relevante styringsdokumenter.

*Relevans* med tanke på *oppdragsløsning*, har flere fasetter. På den ene siden vil den være gjenkjennbar i den grad styrker som kan anses å ha profesjonelle preferanser har løst sine INTOPS-opdrag med suksess. Det er derfor sammenhengen mellom hvorvidt et oppdrag har lyktes og personellet profesjonspreferanser som kan si noe om relevans. For å svar på dette spørsmålet vil det være nødvendig å kartlegge forekomst, eller fravær, av profesjonalisme til fordel for en annen yrkesforståelse. Sett fra en annen synsvinkel kan relevansbegrepet også

handle om i hvilken grad de opplevde karakteristika for profesjonalisme anses tilstrekkelige eller gjennomtenkte.

*INTOPS* er et innarbeidet begrep i Forsvaret, og brukes som fellesnevner for spekteret av ulike oppdrag norske militære styrker enten deltar eller har deltatt i utenfor landets grenser. Dette kan være i regi av både FN og NATO. Typiske eksempler på *INTOPS* er operasjonene på Balkan, i Afghanistan og Irak mfl.

### ***INTOPS perspektivet og vurdering av suksess***

Suksessmåling av operasjoner er på generelt grunnlag svært komplisert. I oppgavens kontekst vil uttrykket ”grad av suksess” avgrenses til den vurdering eller omtale som oppleves å følge underveis og i etterkant av at en avdeling har deltatt og blitt evaluert i sitt oppdrag. Et typisk eksempel på dette er politiske eller militærstrategiske oppfatninger og uttalelser av hvorvidt oppdraget har lyktes eller ei. Oppgaven tangerer derfor ikke dypere operasjonsanalyser.

Svakheten ved tilnærmingen er at selv om våre egne ledere, både militære og politiske, opplever at et *INTOPS*-oppdrag har vært suksessfullt, er det ikke sikkert verken avdelingen selv eller ”motstanderen” vil oppleve det samme. Her foreligger det blant annet relevant dansk forskning som peker på at det som av bidragsyterne oppleves som suksess av vertslandene oppleves stikk motsatt.<sup>10</sup>

Et annet poeng er at typiske *INTOPS*-oppdrag ofte har tyngdepunktet rettet mot utenrikspolitiske mål, noe som kan bety at militær tilstedeværelse i seg selv vil kunne oppfattes som en suksess av politiske myndigheter, uavhengig av det rent fagmilitære bidraget.

Det skal letes ganske kraftig for å finne et norsk *INTOPS*-oppdrag med karakteristikken ikke suksessfullt. Et raskt søk på Forsvarets egne nettsider over pågående eller avsluttede operasjoner fungerer som indikasjon for påstanden. Dette peker mot en form for inflasjon i såkalte vellykkede *INTOPS*-oppdrag.

## **2.2 Avgrensninger og definisjoner**

Opgavens utgangspunkt er knyttet til yrkesforståelse i Forsvaret, men avgrenses til en praktisk undersøkelse ved kystjegerkommandoen (KjK) i Sjøforsvaret. Dette har primært ressursmessige årsaker, men undersøkelsen i seg selv bør kunne ha potensial for et bredere utvalg.

I teorikapittelet utvikles 3 hovedkategorier av ”yrkesforståelse” som behørig defineres og utdypes. Særlig tre begreper blir sentrale; *idealisme*, *profesjonalisme* og *individualisme*. Disse

blir nærmere presentert og analysert i teorikapittelet, og betraktes i metodekapittelet under avsnittet om begrepsmessig gyldighet. Øvrige definisjoner og avgrensninger er foretatt fortløpende der det naturlig hører hjemme i oppgaven.

### 3 Teoribegrunnelse og utvikling av undersøkelsesmodell

#### 3.1 Introduksjon

Som innledningen og problemstillingen antyder skal oppgaven handle om yrkesforståelse og relevansen av profesjonalisme som strategi. Hensikten med dette kapittelet er derfor todelt. Først presenteres en teoribegrunnelse gjennom å belyse de valgte teoretiske innfallsvinkler. Videre er det sentralt å skape sammenheng mellom teori og empiri gjennom å utvikle et fortolknings- og forklaringssystem til bruk under analysen. Det skal også være mulig å kunne anvende empiri til å kritisere teorien. Fortolkningssystemet er en operasjonalisering av den spørreundersøkelsen som anvendes ved KjK. Gjennom analyse av eksisterende teorier er målet å utvikle 3 ulike og nyanserte kategorier av yrkesforståelse som igjen muliggjør en utvikling av hensiktsmessige indikatorer knyttet til spørreundersøkelsen. Disse kategoriene er *idealisme*, *profesjonalisme*, og *individualisme*. Det sees i tillegg på muligheten for ytterligere nyansering av begrepene *idealisme* og *individualisme*.

Siden oppgaven dreier seg om militærsosiologi innledes kapittelet med noen betraktninger rundt tematikken som forskningsfenomen i en internasjonal og nasjonal kontekst. Deretter følger en redgjørelse og diskusjon knyttet til begrepet profesjonalisme. Hensikten med en innledende eksersis rundt profesjonalisme er begrepets sentrale plass i problemstillingen. Utgangspunktet vil være blant annet Samuel Huntingtons klassiske teori knyttet til den militære profesjon. Viktige blir også de synspunkter som fremmes gjennom nåværende forsvarssjef – General Sverre Diesen. Dels begrunnet av hans posisjon som forsvarssjef og sentral premissleverandør hvor han fremstår som en tydelig forkjemper for profesjonalismekulturen, men også på grunn av hans posisjon som teoretisk og akademisk autoritet<sup>11</sup>. Det vil her være spesielt interessant å lete etter, eller peke på nyanser og fellestrekk som kan klargjøre oppfatningen av begrepet profesjonalisme. Seneste

---

<sup>10</sup> Her refereres blant annet til Claus Kold (03); *En motstander – som skal hjelpes*, og Katrine Nørgaard (04); *Tillidens teknologi, Det militære ethos og viljen til dannelsen* (2004).

<sup>11</sup> Leseren vil oppleve at forsvarssjefens meninger gjennom sitater og referanser blir hyppig anvendt. Dette er ikke et forsøk på å personifisere eller gjøre ham til en fanefigur i oppgaven. Et slikt motiv ville kunne svekke både hans ideal, integritet og også denne oppgavens troverdighet. Den viktigste årsaken til at han benyttes hyppig er at han på den ene siden evner å fronte og klarlegge en ønsket strategiutvikling i Forsvaret gjennom sine utsagn og engasjement. Dette er igjen et godt egnet grunnlag for både teoribegrunnelse og diskusjon. På den annen side tør jeg hevde at Forsvarssjefens analytiske og akademiske perspektiver i høy grad er relevant i denne sammenheng tatt i betraktning hans realkompetanse.

utgave av Forsvarets Fellesoperative Doktrine (FFOD) står også som et interessant dokument i denne konteksten, der det er viet plass til et eget kapittel som tar sikte på å beskrive den militære profesjon. Deretter belyses forholdet mellom idealisme og profesjonalisme. Utgangspunktet er en artikkel skrevet av Magnus Eriksson som analyserer forholdet mellom disse to yrkesforståelsene. I tillegg søkes støtte i Ståle Ulriksens (02) teori som omhandler den norske Forsvarstradisjonen, og Børresen & Tamnes (04) redgjørelse for norsk forsvarshistorie.

Det siste teoretiske utgangspunktet er I-O modellen til Charles Moskos (77). Modellen ansees som en militærsosiologisk klassiker (Batistelli 01, Nuciari 03) og er derfor spesielt godt egnet til å analysere og få på plass begrepet individualisme sett i relasjon til de postmoderne utviklingstrekk. Spesielt viktig er det å få på plass begrepet profesjonalisme. Likeså skillet eller forskjellene mellom profesjonalisme og individualisme. Begrunnelsen er begrepenes posisjon som motpoler eller motstående konfliktbegreper. Konkret betyr dette at profesjonalisme ikke kan eksistere samtidig med individualisme, noe Charles Moskos (Ibid) påpeker i sin I-O tese.

Resultatet av analysearbeidet modelleres og presenteres til slutt i en oversiktsmatrise som kategoriserer de ulike yrkesforståelsene.

### 3.2 Kritikk av teorier og tilnærming

En mulig svakhet ved det teoretiske grunnlaget er at mye stammer fra forskning innen det amerikanske forsvaret. Her siktes det primært til kulturelle og mentale forskjeller mellom det amerikanske og norske forsvaret. En forskjell av betydning er den amerikanske krigerkulturen som særlig de senere år kan sies å stå i kontrast til det norske ideal om fredsbevaring. Forholdet kan ha hatt betydning for den aktuelle teoriutviklingen og ikke nødvendigvis passe optimalt i en norsk kontekst. Et tiltak for å imøtekomme problematikken er å søke støtte i blant annet italiensk og nederlandsk forskning som kanskje står den norske kontekst noe nærmere.

En annen mulig svakhet er at teorigrunnlaget i stor grad baseres på et militærsosiologisk materiale med en *organisasjonsteoretisk* tilnærming. Dette kan ha betydning siden ønsket empiri baseres på individuelle spørsmål. For å motvirke effekten av potensielle feilkilder trekkes veksler på den italienske forskeren Fabrizio Battistelli (97) og hans foredling av I-O modellen.

Utvikling av nye kategorier yrkesforståelser er en kompleks eksersis. Den fortolkningsmodellen som utvikles i oppgaven må derfor ikke sees på som en modell der de ulike perspektivene ekskluderer hverandre, men snarere representerer tendenser. Deler av de grunnleggende teoriene ble også utviklet i en tid der verden og samfunnet så vesentlig annerledes ut enn i dag særlig med

tanke på sivil -militære relasjoner,<sup>12</sup> noe som kan bidra til å svekke teoriene relevans. Et siste argument er at forholdet mellom militærsosiologi og individforståelse eller psykologi kan være problematisk, noe som påpekes av fagpersonell innen Forsvarets Sanitet<sup>13</sup>.

### 3.3 Militærsosiologi som anvendt forskning

Samfunnsvitenskapelige studier av militærsosiologi og militæret som profesjon skjøt først fart i USA på midten av 1900-tallet, spesielt gjennom det klassiske arbeidet til Samuel Huntington og Morris Janowitz<sup>14</sup>. De viktigste teoriene ble dog utviklet som et resultat av den kalde krigen (Burke, 02), og perspektivene hadde både organisasjonsmessige og individmessige trekk. Det var delte meninger innen ulike forskningsmiljøer og mellom forskere hvorvidt det militære etablissement kunne kategoriseres som egen profesjon, og hvor viktig denne var målt opp mot andre profesjoner. Blant publikum eksisterte en forestilling om at militære representerte en egen profesjon, der spesielt Samuel Huntington var blant de første forskere til å koble folkets oppfatning av hva som var det profesjonelle militære og samtidens samfunnsvitenskapelige teorier (Ibid).

Som en forlengelse av Janowitz` arbeider utfordret Charles Moskos denne tankegangen når han utover på 70-tallet introduserte I-O tesen<sup>15</sup>. Tesen er hyppig benyttet som grunnlagsforskning og utviklingsfundament for senere forskning av blant andre Fabrizio Batistelli og Marina Nuciari. Av særlig relevans for oppgaven blir derfor Huntingtons klassiske forståelse av militære som yrkesprofesjon samt Moskos teori om I-O tesen og dens senere fortolkning og videreføring.

### 3.4 Militærsosiologi og forskning i en norsk kontekst

Militærsosiologisk forskning i Norge kan anses som begrenset, men feltet har hatt en vekst de siste 15 år. Dette kan spores til dateringer av relevante artikler og forskningsrapporter om emnet. Det er grunn til å tro at dette er en del av Amerikansk / Europeisk forskning for øvrig, noe som Moskos viser til i sine studier om komparative analyser i Amerikansk/Europeisk forsvarsutvikling (Moskos & Segal, 00). Av norske relevante arbeider og studier bør nevnes Bård Mælands forskning på offisersmoral i Kosovo, og Jan O Jacobsens og Martin Hjelmervik Ness` studier knyttet til motivasjon for fredsoperasjoner. I tillegg har Magnus Eriksson ved

---

<sup>12</sup> Teoriene til Samuel Huntington og Morris Janowitz ble utviklet på slutten av 50-tallet ved inngangen til den kalde krigen. Siden teoriene i stor grad handler om en analyse av sivil-militære relasjoner vil en svakhet være at de ikke har fanget opp de sentrale endringene både innen den militære organisasjon, men også endringer i samfunnsutviklingen som for eksempel opphør av den kalde krigen, Sovjetunionens fall og overgangen til krig mot terror og asymmetriske trusler.

<sup>13</sup> Dette fremkommer gjennom samtaler med Breivik i FSAN januar 2007.

<sup>14</sup> Begge studerte sivil-militære relasjoner og tok for seg det militære etablissement som profesjon.

<sup>15</sup> I-O tesen presenteres og analyseres nærmere i kapittel 3.7.



FSTS gjennomført to analyser knyttet til forholdet mellom idealisme og profesjonalisme i det norske Forsvaret. J O Jakobsen ved Sjøkrigsskolen opplyser samtidig at det pr dags dato ikke forefinnes doktorgradsavhandlinger knyttet til dette temaet i Norge<sup>16</sup>. Tematikken har de siste år fått et oppsving, blant annet i militærakademia gjennom elevoppgaver og dybdestudier ved Sjøkrigsskolen, med semesteroppgaver for bacheloreksaminering. Særlig en av disse er relevant da den analyserer omfanget av ulike typer yrkesforståelser i Sjøforsvaret både på generelt grunnlag, men også avdelingsvis.

I den norske forsvarsledelsen har Sverre Diesen (06) erkjent at denne type forskning har vært et forsømt tema under omstillingen. Momentum legges nå i implementering av dette i Forsvarsstudien 2007.<sup>17</sup>

#### ***Måltrettet bruk av empiri for sammenligning av egne resultater***

I oppgavens hoveddel benyttes 6 utvalgte forskningsmaterialer for å etablere et best mulig sammenligningsgrunnlag av egne funn mot tidligere empiri. Disse består av 4 norske, 1 italiensk og 1 nederlandsk undersøkelse som alle er tematisk fokusert på den militære yrkesforståelse. De bygger også på mye av samme grunnlagsteori, noe som forenkler både begrepsbruk og tolkning, og gir et bedre grunnlag for generaliseringsvurderinger. De to utenlandske studiene er i tillegg valgt som motvekt til en ellers dominerende amerikansk litteratur på området. På enkelte områder står de også nærmere en norsk kontekst enn typiske amerikanske studier gjør.

De utvalgte studiene er:

- Jan O Jacobsen (2002)- *Undersøkelse av norske offiserers motiv for yrkesvalg*

Jacobsen gjennomførte i 2002 en omfattende kvantitativ studie bestående av ca 1200 offiserer i et forsøk på å kartlegge deres posisjon i spenningsfeltet mellom rettigheter og plikter. Den spesifikke undersøkelsen gikk på å kartlegge motivasjon ut i fra dimensjonene yrkesvalg, daglig tjeneste og INTOPS. Siden respondentene besto utelukkende av offiserer, som i tillegg kom fra alle forsvarsgrener utgjør dette en kontekstuell forskjell fra min egen studie. Fellestrekk er likevel etablert gjennom at tematikken hos oss begge er knyttet til yrkesforståelse

- Martin Hjelmervik Ness (2000) - *Komparativ analyse vedrørende norske styrkers motivasjon for internasjonale fredsoperasjoner*

<sup>16</sup> Fremkom under faglig telefonsamtale januar 2007

<sup>17</sup> Denne delen av FS 07 er ikke frigitt, men det er avsatt spesifikke ressurser til å gjennomføre en egen prosess i studien som tangerer yrkesforståelse.



Hjelmervik Ness har levert flere seminarrapporter til Forsvaret. I 2000 gjennomførte han en studie som tok for seg deltakernes motivasjon for fredsoperasjoner. Studien har både kontekstuelle og tematiske fellestrekk med mitt arbeid og måler idealistiske og individualistiske motiver. Svakheten er at profesjonalisme som unik yrkesforståelse ikke belyses.

- Bård Mæland (2004) - *Kvalitativ undersøkelse av offisersmoralen i Kosovo*

Dette er en kvalitativ studie basert på dybdeintervjuer av utvalgte troppssjefer i en pågående INTOPS. Studien har klare tematiske fellestrekk med oppgaven og måler idealistiske og individualistiske motiver. I tillegg presenteres fragmenter av det respondentene opplever som egenpersepsjon av profesjonalisme. Den kontekstuelle svakheten består primært av en ensidig måling i offiserskorpset.

- Fredrik B. Borgman & Geir A. H Aronsen (2005) – *Kvantitativ undersøkelse av koblingen mellom yrkesforståelse og oppdragsbasert ledelse i Marinen*

Studien til Borgman & Aronsen utgjør en interessant del av tidligere empiri da den innenfor enkelte deler og tematikk er basert på det samme teoretiske grunnlaget og videre retter seg mot Sjøforsvaret som gruppe. Sjøforsvaret er delt inn i undergrupper, derav også KjK, noe som åpner opp for direkte sammenligninger. Dette gir også muligheten for en sammenligning over tid, da undersøkelsen ble gjennomført i 2005. Den skiller seg fra min egen studie gjennom at den utelukkende retter seg mot offiserer og dermed ikke fanger opp kategorien vervede.

Aldersmessig er også spredningen noe større.

Fabrizio Battistelli (1997) - *Komparativ analyse av italienske soldater og offiserers motiver for INTOPS*

Battistellis undersøkelse er kontekstuell sett mer omfattende enn min egen studie, særlig med tanke på antall respondenter. Battistelli har heller ingen separat variabel for å kartlegge profesjonalisme, men anvender i stedet begrepet institusjonell som det teoretiske fellesbegrepet som dekker både idealisme og profesjonalisme. Det fremkommer av hans undersøkelse at det den idealistiske dimensjonen han er på jakt etter, noe som gjør undersøkelsen mindre relevant for å sammenligne profesjonalisme. Styrken ligger i den velutviklede nyanseringen av individualisme.

- Leora Sion (2006) - *Kvalitativ komparativ analyse av nederlandske operative avdelinger i INTOPS*

Studien har en noe avvikende tilnærming i forhold til egen tematikk, men avdekker matchende forhold da den analyserer nederlandske infanteristers og artilleristers innstilling og forberedelser til INTOPS. Avdelingene kan betraktes å tilhøre det bedre sjiktet av operative miljøer, og har flere kontekstuelle fellestrekk med KjK. Studien egner seg spesielt godt for nærmere matching innen profesjonalismens instrumentelle dimensjon.

### 3.5 Profesjonalisme som begrep og yrkesforståelse

Denne delen søker å skape en dypere forståelse for hva som ligger i begrepet militær profesjon, gjennom å knytte Forsvarssjefens og den militære ledelses forståelse av begrepet opp mot relevant teori, primært representert av Huntington. Analyseprosessen skal bidra til å bygge bro mellom teori og empiri, nærmere presisert operasjonalisere indikatorer som er egnet for å kartlegge forekomsten av profesjonalisme som yrkesforståelse ved KjK. Det vies derfor ikke mye plass på generell profesjonsteori, men relativt raskt kommer oppgaven inn på analysen av den militære profesjon.

Det finnes en rekke definisjoner på hva en profesjon er, og begrepet har vist seg å være gjenstand for endring, både som et resultat av tid og kontekst. Det som repeteres av fellesnevnerne er knyttet til kompetansedimensjonen, gjerne brutt ned i både en akademisk og en praktisk del. Den akademiske dimensjonen settes gjerne i sammenheng med at profesjonen representerer et selvstendig vitenskapelig fundament, noe som for eksempel finnes igjen i legeyrket, juss, og sågar innen høyere militære studier. Dette tyder på at profesjonalisme er tett knyttet til academia og således høye minimumskrav for akademisk nivå.

Profesjonalisme gjenspeiler videre en klar etisk dimensjon. Nylehn og Støkken (02) diskuterer hvordan ulike profesjoners praksis har nedfelte kodekser for hva som er akseptabel praksis og hva som ikke er det. Et eksempel fra legeyrket er den berømte legeeden som avlegges før man trer inn i yrkespraksis.

Nylehn og Støkken (Ibid) diskuterer også et annet interessant perspektiv; forskjellen mellom den profesjonelle og spesialisten. En spesialist er en person med en identifiserbar opplæring eller utdanning, slik at de kan sies å ha et fag. Ser vi dette i sammenheng med det norske forsvar samsvarer dette godt med det typiske avdelingsbefelet.

De profesjonelle kjennetegnes i tillegg av at utdanningen er formalisert og at faget representerer et domene de har jurisdiksjon over. Her forstås et høyere akademisk nivå, som for eksempel krigsskoleutdanning og høyere. Med et kort blikk til den pågående profesjonsdebatten i

Forsvaret, er det derfor ikke alltid like lett å se om det snakkes om profesjonalisme eller rett og slett spesialistutøvelse. Dette kommer spesielt frem i FFOD der det poengteres at:

”.....*Det å være soldat er, uavhengig av grad, en profesjon på like linje med andre profesjoner som jurister og leger.....*” (FFOD, 07:185)

Setningen antyder relativt klart at den militære profesjon ikke er spesielt sterkt koblet til et akademisk kompetanse. Poenget er derfor interessant når profesjonsbegrepet skal analyseres videre.

### 3.5.1 Tre sentrale kjennetegn ved den militære profesjon

Begrepet må sies å ha skapt særlig gjenklang de senere år. Et enkelt søk på internett med over 70 000 treff illustrerer dette. I den vestlige sfære er fenomenet reprofesjonalisering blitt en del av den pågående diskursen rundt utviklingen av militære styrker, noe som kommer til syne både gjennom utdanningssystemer og aktuell litteratur. Begrepet er hyppig anvendt i de fleste ordskiller, og på mange måter blitt synonymt med noe kvalitativt. Begrepet fremkommer ofte når vekst eller overgang til noe nytt og bedre skal beskrives. Det er derfor naturlig at det også fungerer som en utviklingsdriver og noe å strebe etter. Med på kjøpet følger da naturlig ulike tolkninger og forståelser av begrepet.

Den moderne militære profesjonen har i stort blitt utviklet i samme takt som fremveksten av den moderne staten (Eriksson, 06). Følger vi Huntingtons (57) teori kan vi legge til grunn at rasjonale er å forsvare staten og dens interesser, der utgangspunktet var knyttet til det territorielle aspektet med forsvar av nasjonalstaten. Sett i et utvidet perspektiv opp mot dagens situasjon betinger forsvar av staten og dens interesser noe mer enn nasjonalstatens territorium.

Internasjonale fredsoperasjoner er et eksempel på dette. Omfanget av staten og dens interesser fremkommer derfor ikke entydig hos Huntington, men prinsippet om sivil kontroll vil fortsatt kunne sies å gjelde<sup>18</sup>.

Huntington beskriver videre *ekspertise* som en av tre sentrale kriterier for militær profesjonalisme, og tangerer i denne konteksten to forhold. Det ene er en solid teoretisk plattform, gjerne basert på historiske erfaringer og intern reproduksjon. Det andre forholdet er den praktiske yrkesutøvelsen, og aktualiserer i særlig grad et instrumentelt perspektiv, gjerne med sterke koblinger til krigerrollen og krigskunst. Huntington ser her ut til å følge samme linje som Nylehn & Støkken i forhold til ekspertisedimensjonen.

Huntington analyserer også den militære profesjons kollektivistiske dimensjon, som fører til, og krever dyrking og styrking av fellesskapet<sup>19</sup>. Her går han langt i å sette det militære fellesskaps betydning over oppdraget.

Ved å skjele til Rolf Hobsons (06) analyse av Huntington, og hva som er konstituerende for offiserskorpset, kan dette kort oppsummeres som; ekspertisen, samfunnsansvaret og korpssånden.

### **Profesjonalisme – det norske utgangspunkt**

Et interessant utgangspunkt for å studere den militære profesjon i en norsk kontekst er den seneste versjonen av FFOD, der det under et eget kapittel er viet plass til å beskrive den militære profesjon. Dette gir et umiddelbart inntrykk av at forankringsprosessen rundt ledelsens profesjonalismestrategi har resultert i konkrete handlinger. Videre byr dette på en mulighet til å legge faktiske doktrinelle, og derigjennom institusjonelle synspunkter til grunn i oppgaven.

Med utgangspunkt i FFOD, lar det seg relativt raskt gjøre å avgrense kjernen knyttet til profesjonalitetsdiskusjonen. Det handler om gjennomføring av militære operasjoner i en internasjonal kontekst. Her har særlig tre faktorer utpekt seg. Det ene forholdet handler om vilje til å delta i INTOPS, noe som kan knyttes til samfunnsansvaret og lojalitet overfor beslutningstakerne. Det andre handler om selve utførelsen, det instrumentelle, og kan knyttes til ekspertise. Det tredje handler om hva som skal være den nye moraldriveren, nemlig profesjonsfellesskapet eller korpssånden. Alle perspektivene er konstituerende for offiserskorpset ut i fra Huntingtons teori, og det er disse tre perspektivene som berøres spesifikt videre.

#### **3.5.2 Profesjonalisme som grunnlag for ekspedisjonstanken**

Profesjonalismebegrepet settes ofte i direkte sammenheng med økt ekspedisjonsvillighet.<sup>20</sup>

Dette kommer også klart frem gjennom FFOD der det står å lese:

*”Det å være en del av den militære profesjon i Norge innebærer å akseptere de rollene og oppgavene Forsvaret har. Deltakelse i Forsvarets internasjonale oppdrag er således en viktig del av den militære profesjon”. ( FFOD, 07:185)*

Tankegangen skulle dermed tilsi at diskusjoner og kontroverser rundt deltakelse i INTOPS reduseres, militære avdelinger følger regjeringens ordre uten store diskusjoner og protester, og

---

<sup>18</sup> Grunnprinsippet (forenklet sett) ved Huntingtons teorier er de siviles kontroll over militærmakten. Den beste form for sivil-militære relasjoner er objektiv sivil kontroll, der sivile myndigheter bestemmer oppdrag og forventer lydighet av militærmakten som selv velger metode.

<sup>19</sup> Et mer treffende eller presist begrep vil være det engelske uttrykket ”cohesion” som står for et spesielt sterkt samhold

<sup>20</sup> Når ekspedisjonsvilligheten til norske militære yrkesutøvere diskuteres kan ledelsens argument om å delta i INTOPS oppfattes å støtte seg til det å være profesjonell.

kan deployeres hvor som helst, når som helst. I overført betydning handler dette om å ta samfunnsansvar og vise lojalitet overfor beslutningstakerne. Sett fra Huntingtons perspektiv demonstreres samfunnsansvar som lojalitet og lydighet overfor beslutningstakere, eller dyd nr 1, noe som understrekes av følgende tekstdel:

*Since political directions comes only from the top.... .....Consequently, loyalty and obedience are the highest military virtues.....His (the officers) role is to perfect an instrument of obedience... (Huntington, 57: 73).*

I denne konteksten er samfunnet og sivile beslutningstakere øverste og eneste klient, der militære pliktmessig følger instruks gitt av våre øverste politiske organer, gitt at de ikke er moralsk tvilsomme. For å forstå denne tanken kan det være hensiktsmessig å se noen år tilbake i tid der denne lydigheten var under stort press.<sup>21</sup>

På den andre siden er Huntingtons utgangspunkt at suverene stater og "homeland security" springer ut i fra tanken om et territorielt forsvar (Hobson, 06). Hvorvidt Forsvarssjefen får støtte for ekspedisjonstankegangen hos Huntington kan derfor diskuteres noe. Støtte får han imidlertid hos Janowitz (60) gjennom konseptet om "the constabulary force"<sup>22</sup>.

Det er derfor grunn til å hevde at en profesjonell yrkesforståelse på flere områder kan sees i sammenheng med ekspedisjonsvillighet, og derigjennom være relevant. Relevansen forsterkes gjennom at ekspedisjonsvillighet er det første initiativ for i det hele tatt å kunne delta i INTOPS.

### 3.5.3 Ekspertise, det instrumentelle ideal – "the management of violence"

Et viktig poeng i argumentasjonsrekken rundt profesjonalisme er overgangen fra kvantitative massearmeer og verneplikt til mindre men kvalitativt bedre avdelinger, der det kvalitative aspektet kan relateres til mer og bedre teknologisk utstyr på den ene siden, og en økning av vervede på den andre siden. I en overført betydning kan dette betraktes som en strategi for å oppnå økt grad av militær fagekspertise, noe Huntington (57: 63 ff) refererer til som en grunnpilar i den militære profesjon.

Betydningen og vektleggingen av dette kan illustreres gjennom følgende uttalelse fra Diesen:

<sup>21</sup> Rundt overgangen til tusenårsskiftet var det til tider massiv motvilje mot deltakelse i INTOPS. Innføringen av fredstjenesteloven av 1999 var et tiltak for å motvirke dette, men kan i denne sammenheng betraktes mer som et pressmiddel enn som en indikator på profesjonalisme

<sup>22</sup> Janowitz var på mange måter før sin tid da han forespeilet en utvikling der militærmakten endret karakter i form av ekspedisjonsstyrker. Her er også en viktig forskjell gjennom at Janowitz' grunnprinsipp med "The Constabulary Force" pekte mot en utvikling der det å redusere eller avstå fra militær maktanvendelse i konflikter ville bli viktigere enn Huntingtons "Management of Violence".

*”Når Forsvaret viser seg frem, må det skje med en profesjonalitet og effektivitet som utløser samme respekt og beundring som den våre fremste idrettsutøvere, kunstnere eller andre representanter for Norge fremkaller på sine arenaer. En positiv holdning til Forsvaret må med andre ord bygge på noe kvalitativt fremragende...” (Diesen, 05:181).*

FFOD peker på noe av det samme:

*”En solid profesjonskultur med de riktige militære kvaliteter utvikles gjennom omfattende utdanning, trening og yrkeserfaring” (FFOD,07:185).*

Her kan også trekkes paralleller til Huntington:

*“Within the military forces only military loyalty to the ideal of professional competence is constant and unifying: loyalty of the individual to the ideal of the Good Soldier, loyalty of the unit to the traditions and spirit of the best Regiment. The most effective forces and the most competent officer corps are those which are motivated by these ideals rather than by political or ideological aims.” (Huntington, 57:74)*

Det instrumentelle pre understrekes og poengteres her kraftig, og gjør deltakelse i INTOPS sentralt i tre perspektiver. For det første må krigerferdighetene dyrkes. For det andre kan INTOPS fungere som en drivkraft for den enkelte militære for å erverve seg denne type erfaring. For det tredje vil INTOPS erfaring kunne være kompetansehevende og dermed øke den militære ekspertise for systemet som helhet. Det instrumentelle ideal vil i denne kontekst være relevant i forhold til den profesjonelle yrkesforståelse.

Sammenligner vi Diesens argumenter med Nylehn & Støkken, og til dels Huntington, kan det snike seg inn en opplevelse av at profesjonalismeteorien fokus på et høyere akademisk minimumsnivå ikke er det mest sentrale. Til tider oppleves at argumentene i større grad vektlegger spesialister enn profesjonalisme. Ideologien rundt avdelingsbefelet som den profesjonelle grunnstammen kan vitne om dette<sup>23</sup>.

En måte å tolke Forsvarssjefen og FFOD på er at ”the management of violence” er den fundamentale ekspertise for nærmest enhver operasjon. Utviklingen innen INTOPS åpner imidlertid opp for andre relevante former for ekspertise. Dette understrekes av blant annet Janowitz som snarere fokuserer på ekspertise rettet mot å vinne freden fremfor krigen. Det er derfor grunn til å tro at en fremtidig strategi bør tilstrebe en form for balanse mellom Huntingtons og Janowitz` idealer. Det betyr ikke at ekspertise er å anse som mindre viktig for profesjonalisme men at innholdet balanseres.

---

<sup>23</sup> Avdelingsbefelet vil etter den ordningen som fases inn primært bestå av personell uten krigsskoleutdanning

### 3.5.4 Profesjonsfellesskapets betydning

Gjennom å utrope profesjonsfellesskapet som den nye moralbæreren fremfor idealfellesskapet understrekes overgangen fra en identifisering med *saken* til *avdelingen* (Diesen, 05:168). Til forskjell fra det instrumentelle ideal kan dette i større grad knyttes til det etiske og moralske perspektivet. I en slik ramme er egne behov underordnet gruppens, noe som peker i en retning av at den militære profesjonsetikk er fundamentalt anti-egoistisk (Huntington, 57:64). FFOD vektlegger også dette forholdet sterkt, noe som fremkommer under beskrivelsene av både profesjonelle kvaliteter men også i presiseringen av Forsvarets verdigrunnlag. Eksempler på dette er uttrykk som:

*”...Tjeneste i Forsvaret krever at den enkelte avgir deler av sin personlige frihet til fordel for den avdelingen man går inn i... ....I Forsvaret er man soldat, man jobber ikke som soldat..... ....Utøverne innenfor den militære profesjon ser profesjonen som større enn summen av den enkeltes innsats, og alle er en del av en større sammenheng. Dette innebærer stolthet for den enhet man er en del av og omsorg for de kamerater man deler profesjon med.... (FFOD, 07)*

Samtidig som uttrykkene gir et klart skinn av tradisjonelle institusjonelle verdier presiseres fellesskapets betydning. Sett ut i fra dagens praktiske virkelighet vil avdelingen bli det som representerer det ”varige” eller statiske, mens oppdragene vil kunne variere sterkt. Dette bidrar til å underbygge relevansen av profesjonsfellesskapet. Tankesettet er vel neppe noe nytt fenomen, men snarere en tradisjon innen det militære institusjonelle etablissement. Dette rimer også godt med militærpsykologisk og sivile forskning på området, særlig i forhold til stressmestring.

Kontroversen fremkommer av at laget eller avdelingen settes tilnærmet eksplisitt i sentrum. Det å ikke svikte lagkameratene kan med en slik tolkning bli viktigere enn ikke å løse oppdraget.

Koblingen berøres i neste del som omhandler forholdet mellom idealisme og profesjonalisme.

For å bygge profesjonsfellesskapet benyttes mekanismer som æreskodekser, verdigrunnlag og tradisjoner. Huntington benytter begreper som unity, esprit, tradition and community for å beskrive elementer av profesjonsetikken, eller det han begrepsfester som ”the military mind”.

Mye av hensikten med æreskodekser er å forplikte individet under ekstreme situasjoner, og motvirke krigens brutaliserende effekt på individet (Diesen, 06). Tilnærmingen støttes av Shannon French (05) som forsket på Vietnamveteraner og betydningen av militærkodeks.

Empirien viser at militære yrkesutøvere som i etterkant av krigens grusomheter har en opplevelse av ikke å ha sviktet sine kamerater får en høyere normal tilbakeføring til det sivile samfunn enn

de som opplever det motsatte. Andre eksempler på hvor disse mekanismene tas flittig i bruk er fra Canada og USA, der kanskje US Marines står i en særstilling.<sup>24</sup>

Et eksempel på betydning av kodeks i en nasjonal kontekst er hvordan Forsvarssjefen bruker utdeling av æresmedaljer som belønningsstrategi, med blant annet medaljen ”såret i strid” delt ut til kystjegerne som fikk skader i Maymaneh. Medaljene skal fremheve og symbolisere den enkeltes profesjonelle håndtering av episoden og kan således oppfattes som en belønningsstrategi rettet mot de profesjonelle.

På den ene siden ser vi en tydelig relevans av både et sterkt profesjonsfellesskap og former for æreskodeks. En overfokusering på sine nærmeste i laget/avdelingen vil imidlertid kunne redusere sensibiliteten overfor nødvendige korrektiver og impulser utenfra, særlig når man snakker om laget / avdelingen i en operasjonell ramme (Lunde, Mæland, 06). Analysen gir derfor grunn til å innta et mer pragmatisk syn på sentraliteten av profesjonsfellesskapets vektlegging.

### 3.5.5 Oppsummering og delkonklusjon

Analysen peker mot at både Forsvarssjefen og FFOD synes å tendere mot Huntingtons profesjonalismeteorier. Gjennom å betrakte Morris Janowitz` teorier og hans prinsipper om ”the constabulary force” kan profesjonalitetsbegrepet også sees i et annet perspektiv, primært med referanse til ekspertiseperspektivet. Det går videre et noe uklart skille mellom profesjonalisten og spesialisten. Til tider oppleves at begrepene gis samme innhold, noe som kan skape forvirring og begrepsmessige analytiske utfordringer.

Figur 3.1 viser noen av de grunnleggende i forhold knyttet til en profesjonell yrkesforståelse.

---

<sup>24</sup> Denne opplevelsen forsterkes gjennom generell og overfladisk lesing av US Marines` egne internett hjemmesider.



Profesjonalisme
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Samfunnsansvar og lojalitet</u> overfor sivile beslutningstakere dyd nr 1             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Samfunnet er klienten</li> <li>○ Høy grad av ekspedisjonsvilje, løser oppdrag hvor som helst, når som helst</li> </ul> </li> <li>• Ekspertise med fokus på det <u>instrumentelle</u> ideal             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hengivenhet overfor sine militære ferdigheter =&gt; Optimalt trenet, øvet og utstyrt =&gt; ekspert i "management of violence".</li> <li>○ Ervervelse av ferdigheter viktigere enn lønn.</li> <li>○ Overordnet mål med oppdrag mindre viktig</li> </ul> </li> <li>• <u>Avdelingen</u> som <u>moralbærer</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Yrkeskodeks, tradisjoner, samhold og skjebnefellesskap er svært viktig                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motvirke uheldige virkninger på krigeren gitt krigens brutalitet.</li> </ul> </li> <li>○ Lojalitet og sympati for sitt nærmeste profesjonsfellesskap                 <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mulige dysfunksjoner: distanse til oppdrag, herunder mennesker en er satt til å hjelpe/forsvare</li> <li>▪ Økt terskel for / fravær av varsling og redusert evne til å ta inn over seg sivile korrektiver på egen adferd.</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

*Fig 3.1. Kjennetegn ved profesjonalisme som yrkeskategori*

### 3.6 Idealisme vs profesjonalisme

Forholdet mellom idealisme og profesjonalisme er viktig da litteraturen relativt ensrettet beskriver den idealistiske yrkesforståelsen som en blokkering eller motkraft for overgangen til profesjonalisme. Det er derfor relevant å analysere både idealismens substans og forekomst. Det er også nyttig å få frem nyanser ved idealismen som går noe utover den rent klassiske tilnærmingen basert på den tradisjonelle norske forsvarstradisjonen.

Magnus Eriksson (06) problematiser overgangen fra et idealistisk til et profesjonalistisk verdigrunnlag i Forsvaret, og forsøker å etablere et klart skille mellom begrepene. Analysens presentasjon av den spesifikke problemorienteringen mellom idealisme og profesjonalisme er godt egnet for å støtte oppgavens teoribegrunnelse. En svakhet er at den legger for liten vekt på klassisk teori rundt militær yrkesforståelse basert på Huntington og Janowitz. Det vil derfor trekkes veksler på disse teoriene der det er hensiktsmessig. Profesjonalisme og idealisme sorteres også under et institusjonelt fellesbegrep, noe som vil fremkomme blant annet ved tolkning av I / O tesen til Moskos. Dette antyder at det eksisterer flere fellestrekk mellom begrepene.

### 3.6.1 Saken vs profesjonsfellesskapet - det sentrale skillet

Et sentralt poeng hos Eriksson er at forutsetningene for en idealistisk yrkesforståelse er et tilbaketog stadium. Årsaken er at idealismen er knyttet opp i forsvar av egen nasjon, herunder det territorielle forsvar og den eksistensielle trussel. Siden rasjonale for anvendelse av militærmakt har gått over til å være en del av statens utenrikspolitikk, kan det stilles spørsmål ved hvorvidt man kan forvente eller kreve at den militære yrkesutøver skal kunne legge et idealistisk verdigrunnlag til grunn når han anvendes i statens interesser. Utviklingen finner også støtte hos Liora Sion (06) som påpeker at den sikkerhetspolitiske agenda nå nærmest defineres av media og politisk populistiske saker.

Slik fremkommer poenget om at en profesjonalistisk forståelse må legges til grunn i stedet for en idealistisk. Dette betyr at drivkraften i det nye forsvaret bør være det samholdet som profesjonsfellesskapet vil gi, snarere enn oppdraget (Eriksson, 04:77). Utviklingen aktualiserer at anvendelsen av militærmakten i større grad vil veksle med den sittende regjeringens utenrikspolitiske profil, men også at den blir benyttet som ren partipolitiske retorikk debatt (Haaland Matlary, 06). Dette utfordrer idealisme som drivkraft.

Oppgjøret med det Ståle Ulriksen (2002) karakteriseres som den norske forsvarstradisjonen støttes av Diesen gjennom følgende utsagn:

*”Forsvaret er Regjeringens verktøy og politiske instrument – det er ikke en slags ideell nasjonal folkebevegelse som kan tillate seg å opptre som pressgruppe for seg selv”*<sup>25</sup>.

Den sentrale forskjellen ligger i at idealismen agerer og henter drivkraft på basis av oppdragets egenart, mens profesjonalismen henter drivkraften gjennom lojaliteten til sine våpenbrødre. Trekker vi veksler på Huntingtons profesjonsforståelse kan følgende utsagn støtte denne tilnærmingen:

*...The professional army which fights well because it is their job to fight well is far more reliable than the political army which fights well only while sustained by a higher purpose.... ...An officer corps is professional only to the extent to which its loyalty is to the military ideal only...(Huntington, 57).*

Her gir Huntington et klart uttrykk for at andre ideal, for eksempel oppdraget i seg selv, eller politikk, er underordnet det rent militære.

---

<sup>25</sup> Diesen presenterer dette som en del av et foredrag i Oslo Militære Samfund mandag 13 november 2006

### 3.6.2 Det klassisk idealistiske utgangspunkt

Tolkningen muliggjør å tillegge idealisme spesifikke attributter. En klassisk idealist vil være negativ til, eller motsette seg et militært oppdrag som ikke ligger på norsk territorium. Sterk motvilje til å delta i INTOPS vil derfor være typiske holdninger. En slik motvilje mot INTOPS preget deler av forsvarsutviklingen i etterkant av den kalde krigen og utover på 90-tallet (Ulriksen, 02). Eksempler her er mangel på frivillige og inngåtte fredstjenestekontrakter og derigjennom fravær av norske styrkeelementer under NATO operasjoner<sup>26</sup>. Trenden ble samtidig forsterket av karakteren på ordskifter og meningsytringer som fant sted på de fleste nivåer. Videre viste undersøkelser at holdninger hos norske militære vedrørende deltakelse i INTOPS pekte i en negativ retning (Ulriksen, Ibid).

Når Ståle Ulriksen (2002:241) beskriver den norske forsvarstradisjonen påpeker han tendensen til at Forsvaret har blitt benyttet som en overføringsmekanisme for norske verdier og tradisjoner, og overskygget rent militære faglige hensyn. Han hevder derfor at militære ikke har vært spesielt opptatt av eget fag eller profesjon. Et godt eksempel er den tidligere mobiliseringsstrukturen der Forsvarets totalforsvarskonsept gikk ut på masseproduksjon til en fremtidig krigsstruktur, og trening og øving i beste fall var på et minimumsnivå. I realiteten skulle stammen av krigsmenn under en krig primært bestå av utrent og mindre kompetent personell. Eksemplet illustrerer en klar motsats til det profesjonelle og instrumentelle ideal der ekspertisen settes svært høyt.

### 3.6.3 Fra "management of violence" til "management of peace" – grobunn for en moderne idealisme

Det oppleves slående hvor negativt vinklet den norske forsvarstradisjonen og den norske idealismen omtales i teorigrunnlaget. Med negativt menes her avlegs. Siden underskuddet på nyanser representerer en svakhet med dette grunnlaget, søkes slike derfor her brakt frem.

Det sentrale grunnlaget for en overgang til profesjonalisme som drivkraft er i praksis endring av den militære oppdragsporteføljen (Eriksson 06). James Burk (02) beskriver dette som utvidelse av den tradisjonelle anvendelsen av militærmakt til også å omfatte "management of peace".

Janowitz (60) kan i så henseende sies å ha vært godt forut for sin tid når han introduserte konseptet "constabulary forces". Dette impliserer helt klart nye roller for den militære yrkesutøver med blant annet en helt annen forståelse av moderne konflikters kompleksitetsspenn og aktørsamhandling, og en revurdering av strategien for "management of violence".

---

<sup>26</sup> Denne problemstillingen var spesielt fremtredende rundt 2000 da marinen slet kraftig med å få bemannet spesielt fregatter og mineryddere grunnet motvilje mot å signere fredstjenestekontrakter. Et resultat av dette var blant annet

Utviklingen i Forsvaret de siste 5-10 år viser at vi har fulgt denne trenden innenfor oppdragsporteføljen. Mye peker i retning av en holdningsendring til anvendelsen av militærmakt utenfor landets egne grenser, særlig internt i Forsvaret etter hvert som gruppen av personell med erfaring fra INTOPS har vokst. Dette underbygges også av Børresen, Gjeseth, Tamnes ( 04:234) som ser utviklingen i sammenheng med erfaringene høstet fra blant annet Kosovo-operasjonene på Balkan på slutten av 90 tallet. Andre forhold som kan ha bidratt til holdningsendringen er utviklingen innen utdanningssystemet med økt fokus på blant annet internasjonal politikk og kulturforståelse ned til de laveste nivåer<sup>27</sup>. Utviklingen kan ha bidratt til en ny virkelighetsoppfatning og derigjennom økt forståelse for at anvendelse av militærmakten er under endring.

Det interessante spørsmålet er i hvilken grad holdningsendringen representerer en dreining av idealisme der vi ser en økende aksept for at norsk militærmakt bør eller kan anvendes utenfor landets grenser såfremt det handler om å ivareta eller beskytte norske verdier. Rammen muliggjør i alle fall en overføring av idealisme som yrkesforståelse til samtidens problemstillinger, gitt at kjernes spørsmålet knyttet til ivaretagelse av norske verdier ivaretas. I en slik sammenheng må det derfor påregnes at den militære yrkesutøver vil kunne påberope seg en rett til å velge hvorvidt oppdraget passer ham eller ei. Det er nettopp denne problematikken Forsvaret har stått i ved flere anledninger.

Analysen indikerer uansett en forventning om det eksisterer en form for moderne idealisme ved forsvarrets avdelinger i dag, særlig blant de som er hyppig i INTOPS.

#### 3.6.4 Delkonklusjon

Kjernegrunnlaget for anvendelsen av militærmakten hviler fortsatt på forsvaret av landets verdier, tradisjonelt representert gjennom fedrelandet og territoriet. Ved å betrakte særlig de endrede formene for anvendelsene av militærmakt kan bildet nyanseres eller utvides til en moderne form for idealisme. Forståelsen for utøvelse og konsekvens av sin yrkesutøvelse bør fortsatt hentes herfra.

Idealismen omtales og analyseres gjennomgående med et negativt fortegn. Analysen peker på den ene siden at et klart brudd med tradisjonelle norske forsvarsverdier bør søkes, spesielt siden økt utenriks politisering av militærmaktens anvendelse utfordrer en idealistisk drivkraft gjennom

---

at NATOs minerydderstyrke MCMFORCE North utførte deler av sin deployering i norsk farvann uten deltakelse av norske mineryddere i 2000.

<sup>27</sup> En rask gjennomgang av fagplanene ved de ulike krigsskolene avdekker denne fokusendringen. Også treningsmønsteret ved flere av Forsvarets skoler er dreiet i denne retningen. Eksempler på dette er både Sjøkrigsskolen og Befalsskolen for Sjøforsvaret.

identifisering og sympati med saken eller oppdraget. På den andre siden er det grunnleggende rasjonale for militærmakten tuftet på nettopp saken og oppdraget. En løsrivelse vil her kunne føre til ulike dysfunksjoner, som å frita den militære yrkesutøver fra en høyere etisk refleksjon, noe som neppe er ønskelig.

Fig 3.3 oppsummerer og presenterer derfor skiller og fellestrekk mellom idealisme og profesjonalisme.

Idealisme		Profesjonalisme
<u>Klassisk</u>	<u>Moderne</u>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altruistisk</li> <li>• Identifiserer seg med/sympati for <u>oppdraget og /eller saken</u></li> <li>• Territorielt, ønsker ikke INTOPS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altruistisk</li> <li>• Identifiserer seg med/sympati for <u>oppdraget og /eller saken</u></li> <li>• Kan utvides til å se norske verdier i en større kontekst <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ønsker valgfrihet for INTOPS</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altruistisk</li> <li>• Identifiserer seg med /sympati for <u>yrkesrollen, kamerater og forband.</u></li> <li>• Hvor som helst, når som helst</li> </ul>

Fig 3.3. Skjematisk fremstilling av yrkeskategoriene idealisme og profesjonalisme med nyanser

### 3.7 Individualismens påvirkning og betydning for yrkesforståelse.

Videre rettes fokus mot individualisme, og utgangspunktet er primært Moskos` I-O tese som suppleres med Batistellis utvidede tolkning. Fra et nasjonalt ståsted er annen relevant forskning gjort av blant annet Jan O Jakobsen, Martin Hjelmervik Ness, og Bård Mæland.

#### 3.7.1 I-O tesens relevans som analyseverktøy

Tesen ble utviklet og første gang anvendt av Charles Moskos i 1977. Den er basert på hypotesen om at det amerikanske Forsvaret gikk fra å være en organisasjon med institusjonelle trekk basert på verdipreferanser (Institutional), til en organisasjon preget av ”markedstankegang” (Occupational). I-dimensjonen skiller ikke mellom de perspektivene som tidligere er diskutert; idealisme og profesjonalisme, men Moskos (77:42) presiserer at den militære organisasjon tradisjonelt tilhører I-dimensjonen. Dette viser nødvendigheten av oppgavens tidligere analyse knyttet til forholdet mellom idealisme og profesjonalisme.

I-O tesen har frem til dags dato blitt benyttet som grunnlagsmodell for forskning på profesjon og selvforståelse innen den militære organisasjon. Utgangspunktet for det empiriske grunnlag og tolkning har vært det amerikanske forsvaret, men det er senere gjort komparative undersøkelser i

en rekke NATO land som generelt indikerer samme type utvikling<sup>28</sup>. Det er derfor grunn til å anta at tesen vil kunne være anvendbar for norske forhold.<sup>29</sup>

Tesen representerer derfor et akademisk/vitenskapelig rammeverk for å skille perspektivene ”institutional” og ”occupational”. Skillet muliggjør utvikling av indikatorer som kan etablere et empirisk grunnlag for kartlegging av yrkesforståelse, noe som gjør I-O tesen spesielt relevant for å angripe oppgavens problemstilling. I-O tesen relevans aktualiseres da allsidig forskning viser at occupational-preferanser har uheldige virkninger på utførelse av skarpe oppdrag, motivasjon og profesjonsansvar (Moskos, 88). Med en slik forståelse vil occupational-preferanser ikke være forenlig med profesjonalisme.

I-O tesen muliggjør en analyse i tre dimensjoner; a) forholdet mellom det sivile og militære, b) intern i det militære og c) det individuelle nivå (Moskos & Wood, 88). Siden problemstillingen er rettet mot å innhente empiri for å kartlegge individuelle holdninger og oppfatninger om egen yrkesforståelse vil I-O tesen være anvendbar og relevant i dette tilfellet. I figur 3.4 vises noen sentrale konnotasjoner som skiller I og O dimensjonene fra hverandre.

<b>Institutional</b>	<b>Occupational</b>
Altruistisk: Verdibasert, hva kan jeg gjøre for andre Det militære er et kall, ulikt det øvrige samfunn <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønn uvesentlig</li> <li>• Regulert arbeidstid uvesentlig</li> </ul>	Egoistisk; Markedstanken, hva kan militæret gjøre for meg Det militære er et vanlig yrke, som i samfunnet øvrig <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lønn etter ytelse er vesentlig</li> <li>• Ordnete, regulerte arbeidsforhold</li> </ul>

Fig 3.4 Forholdet mellom I-O dimensjonene

### 3.7.2 I-O tesen har begrensninger

Figur 3.4 kan tolkes som at occupational-dimensjonen er materialistisk orientert. Legger vi til grunn Hobsons (06) historiske samfunnsbeskrivelse, kan vi de siste år se en utvikling med klare postmoderne trekk som går utover de rent egoist-materialistiske. Dette representerer derfor en svakhet eller begrensning ved I-O tesen som analyseverktøy slik den her presenteres. Eksempler på ikke-materialistiske faktorer er økt fokus på selvrealisering, spenningssøking, ”adrenalin kick”, eller å gjøre seg rent personlige erfaringer. Slike faktorer kartlegges og pekes på av

<sup>28</sup> I boken *The postmodern military* redigert av Moskos, Williams & Segal – 2000, gjennomføres en komparativ studie over en rekke NATO land som alle tar utgangspunkt i den Utvidede I-O tesen til Moskos.

<sup>29</sup> Norge var ikke en del av den komparative analysen, men kan sammenlignes med flere av de vestlige nasjonene som er undersøkt.

Hjelmervik Ness (00) i hans undersøkelse som omhandler motivasjonsdrivere for fredsoperasjoner hos norske soldater. Siden utviklingen i Forsvaret går i retning av flere skarpe oppdrag ute, vil dette derfor kunne appellere til mennesker med denne type profil. Samtidig står slike verdier som en trussel mot et profesjonelt forsvar sett både fra Forsvarssjefens og doktrinens syn, samt Huntingtons profesjonsteori.

En annen begrensning ved I-O tesen er Moskos` primære fokus på de to øverste nivåene, som begge er organisatoriske (Cotton, 88:42). Begrensningen påpekes også av Battistelli (97:468) som har videreutviklet I-O tesen for bedre å fange opp individenes subjektive preferanser og holdninger gjennom undersøkelser av motivasjonsfaktorer for deltakelse i INTOPS. Battistellis utgangspunkt er en analysemodell som tar utgangspunkt i historiske utviklingstrekk. Forskjellen fra I-O modellen er at han tilfører en tredje dimensjon som han kaller postmoderne. Den er basert på en generell teori om postmodernisme som anskueliggjør at viktige motivasjonsdrivere for mennesker til å søke forsvaret har beveget seg vekk fra egoistiske materialistiske til egoistiske ikke-materialistiske. Modellen er presentert i figur 3.5.

En annen distinksjon som kan trekkes i forhold til Moskos, er at Battistelli på enkelte områder gjenkjenner eller ser fellestrekk mellom idealisme og postmodernisme.

<b>Tidlig Moderne(Institutional)</b>	<b>Moderne(Occupational)</b>	<b>Post Moderne</b>
Altruistisk (Se fig 3.4)	Egoistisk. (Materialistisk) (Se fig 3.4)	Egoistisk. (Ikke-materialistisk) Vinne personlige erfaringer Eventyrlyst Spennings og adrenalinsøkende Hva kan Forsvaret gi meg i søken etter egen identitet

*Fig 3.5. Battistelli`s foredling av Moskos I / O modell knyttet til yrkesforståelse*

### 3.7.3 Styrker og svakheter med denne overgangen

Styrken med tilnærmingen er at den gir bredere tilnærming til det individualistiske perspektivet gjennom å fange opp både det materialistiske og ikke-materialistiske. Svakheten er at profesjonalisme som isolert dimensjon ikke er analysert eksplisitt, men eksisterer sammen med idealisme under kategorien tidlig moderne (les institutional).

Til tross for utvidelsen viser Battistellis funn at holdninger og motivasjon til tjenesten som indikatorer på yrkesforståelsen er en sammensatt sak. Dette bekrefter også Mæland (04) i sin KFOR studie. Den viktigste kompleksiteten er knyttet til hvordan motivasjon og oppfatning varierer over tid, noe som har metodisk relevans for oppgaven der det empiriske materialet baseres på en tidsseriestudie med en enkelt spørreundersøkelse.

### 3.8 Oppsummering med presentasjon av undersøkelsesmodell

Hensikten med dette kapittelet har vært å presentere en teoribegrunnelse, og skape sammenheng mellom teori og empiri gjennom å utvikle et fortolknings- og eller forklaringssystem til bruk under analysen. Fortolkningssystemet er en operasjonalisering av spørreundersøkelsen som skal anvendes på KJK. Gjennom analyse av eksisterende teorier er det utviklet 3 ulike og nyanserte kategorier av yrkesforståelse som muliggjør en utvikling av hensiktsmessige indikatorer knyttet til spørreundersøkelsen. Kategoriene er *idealisme*, *profesjonalisme*, og *individualisme*.

Teoribegrunnelsen viser at det er grunn til å forvente innslag av alle yrkeskategoriene.

Figur 3.6 viser overgang og sammenheng mellom de ulike teoretiske tilnærminger jeg har vært igjennom, og presenterer undersøkelsesmodellen med innhold. I figur 3.7 presenteres undersøkelsesmodellens innhold i tabellform.

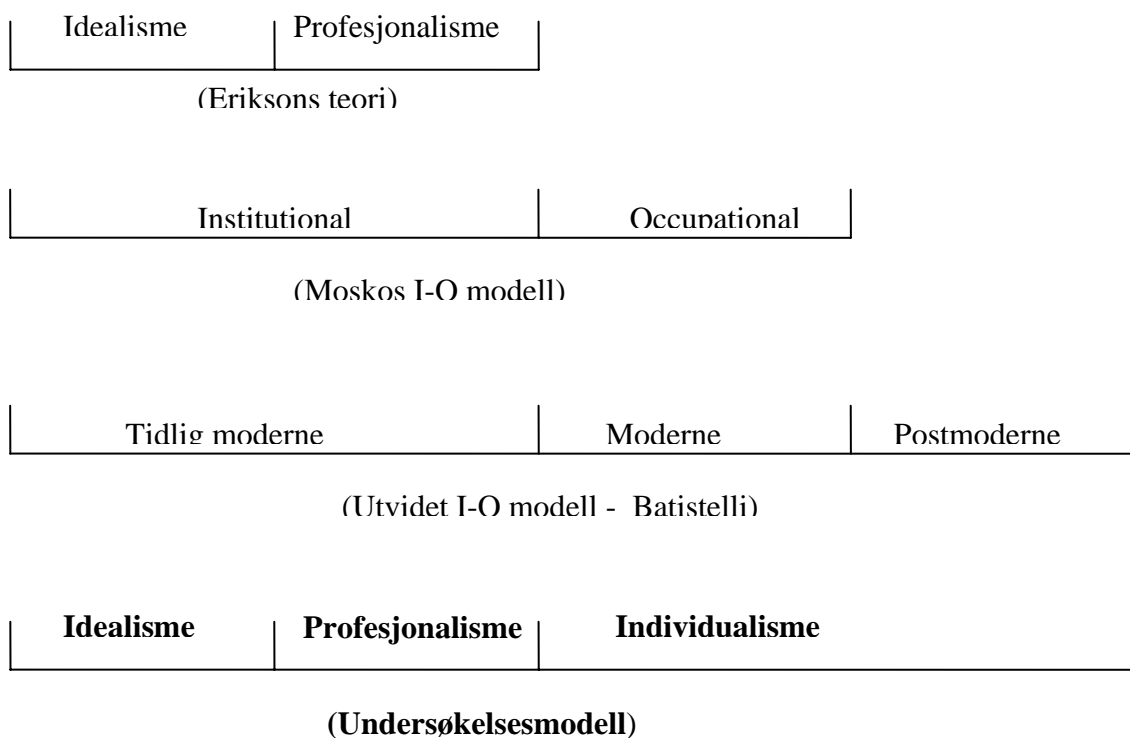


Fig.3.6. Sammenhengen mellom teoretiske grunnlagsmodeller og undersøkelsesmodell



<b>IDEALISME</b> <b>(arven)</b>		<b>PROFESJONALISME</b> <b>(det nye ideal)</b>	<b>INDIVIDUALISME</b> <b>(trusselen)</b>	
<i>Altruistisk</i> Orientert / Lojal mot <u>saken/oppdraget</u> Moralbærer: Saken eller oppdraget Kompensasjon gjennom å tjene saken		<i>Altruistisk</i> Orientert / Lojal mot <u>laget</u> <u>/avdeling</u>	<i>Egoistisk</i> Orientert / Lojal mot sitt ego Setter egne behov over andres	
<b>Klassisk</b> Territorielt orientert Skeptisk til INTOPS	<b>Moderne</b> Deltar gjerne i INTOPS når saken eller oppdraget er "rett" Vil derfor ha valgfrihet for å delta i INTOPS	Moralbærer er profesjonsfellesskapet (lag/avdeling) Altoppførende, hvor som helst, når som helst (så lenge det er karriere- eller ekspertise- fremmende) Kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise Deltar gjerne /helst i INTOPS Æreskodeks sentralt	<b>Materialistisk</b> Markedstenking; krever klare rammer for ytelser som for eksempel lønn og fritid  Æreskodeks uten betydning	<b>Ikke-materialistisk</b> Kompensasjons oppnås gjennom opplevelser i seg selv; spennende operasjoner som gir adrenalin kick, Forsvaret er en mekanisme for selvrealisering.  Æreskodeks uvesentlig

Fig. 3.7. Tabellarisk fremstilling av undersøkelsesmodellens innhold

## 4 Forskningsdesign og metode

### 4.1 Innledende betraktninger rundt egnet strategi for å få tak på virkeligheten

Metodisk valg er bygget på en deduktiv tilnærming, og prosessen er forsøkt fanget i et grundig teorikapittel der grunnlaget for datafangst legges gjennom anvendelse av teori og tidligere empiri. Det er benyttet relativt mye plass på både sentrale begreper og utdyping av variablene i den hensikt å minske avstanden fra teori til empiri, noe som vil øke kvaliteten på egen spørreundersøkelse. Tilnærmingen kan kritiseres gjennom faren for at det kun søkes etter forskning og litteratur som ansees relevant for problemstillingen, og dermed støtter opp under innledende forventninger eller selvoppfyllende profetier. Dette er forsøkt unngått gjennom tilnærminger som presenterer ulike syn i teorigrunnlaget.

### 4.2 Valg av strategi og design

Siden relevansen av fenomenet profesjonalisme knyttet til INTOPS ikke kan undersøkes direkte, er det i teorikapittelet utviklet 3 kategorier av yrkesforståelse betegnet som hovedvariablene; *idealisme*, *profesjonalisme* og *individualisme*. Det er omfang og korrelasjon av disse som skal kartlegges. Problemstillingen er relativt klar, og det spørres heller ikke etter kausale sammenhenger mellom fenomener, men snarere en beskrivelse av dagens situasjon, avgrenset i tid og rom. Valget har derfor falt på et ekstensivt og beskrivende design som basis for å kunne svare best mulig på problemstillingen.

#### 4.3 Argumenter for valg av undersøkelsesenheter og kontekst

Gode svar på problemstillingen kan fås gjennom en undersøkelse av personell som enten har INTOPS erfaring eller planlegges benyttet i INTOPS. Dette åpner opp for en relativt stor populasjon både i rom (for eksempel flere avdelinger), og tid (ved å gå historisk til verks gjennom for eksempel en tidsseriestudie), noe som vil øke sannsynligheten for generalisering. Populasjonen er imidlertid avgrenset til de ansatte ved Kystjegerkommandoen i Sjøforsvaret. For det første er avdelingen relativt ny i en operativ setting. Den er videre øremerket for INTOPS, og har betydelig innslag av personell med INTOPS erfaring. Faktorene bidrar til en forventning om et profesjonalistisk fokus. Et annet poeng er hvordan Forsvarssjefen i positiv forstand har fokusert på avdelingens håndtering av episoden i Meymaneh i Afghanistan. Det er derfor en direkte kobling mellom avdelingen og ønsket strategi.

I aksessfasen viste ledelsen ved KjK en utstrakt vilje og motivasjon til deltakelse, noe som har bidratt sterkt til effektiv datafangst med høy svarprosent og minimale forsinkelser. Til slutt har valget av KjK også ressursmessige årsaker. Ved å utvide populasjonen i både tid og rom ville omfanget raskt kunne gått ut over dette prosjektets ramme. Ulempen er at muligheten for ekstern generalisering rundt resultatene høyst sannsynlig svekkes. På den annen side kan analysen og konklusjoner kanskje bidra til hypotesedannelser for større liknende undersøkelser på et senere tidspunkt.

#### 4.4 Det metodisk valgs dilemmaer og diskusjon

Problemstillingen og valg av design peker mot kvantitativ metode og en populasjonsundersøkelse som best egnet tilnærming. Valget er imidlertid ikke åpenbart. Siden populasjonen avgrenses til KjK vil dette kunne svekke muligheten for å generalisere eksternt i Sjøforsvaret, en generalisering som hadde vært ytterst interessant. Tilnærmingen vil imidlertid kunne gi gode muligheter for intern generalisering, noe som ikke hadde vært like enkelt ved bruk av en kvalitativ tilnærming basert på et mindre antall intervjuer.

En spørreundersøkelse basert på kvantitative teknikker egner seg imidlertid godt til å få svar på de spesifikke spørsmål som denne problemstillingen reiser. Den relativt gode forhåndskunnskap om temaet som undersøkes gjør bruk av dybdeintervjuer mindre relevant. Kvantitativ metode er også best egnet når vi ønsker å beskrive hyppighet eller omfang av et fenomen, i dette tilfellet omfanget av ulike former for yrkesforståelser.

Siden problemstillingen er relativt klar, oppfylles en viktig forutsetning om å kunne kategorisere spørsmål og påstander før innhenting av data. Spørsmålssettet impliserer også en form for

standardisering, noe som gjør det enkelt å kartlegge likheter og variasjon mellom respondentene og andre undersøkelser ved å benytte samme type spørsmål. Til slutt gir det en mulighet for å se utbredelsen av visse kategorier og fenomener, og eksaminering av korrelasjon ved bruk av statistisk analyse. Et sett spørsmål i form av en spørreundersøkelse gir fordelene av å kunne samle inn relativt mye data over en kort tidsperiode. Dette ble igjen forsterket gjennom positive signaler i aksessfasen som indikerte ytterligere akselerasjon av denne prosessen.

En kvantitativ tilnærming aktualiseres av forventningen om at mange respondenter har INTOPS erfaring. Siden denne gruppen er spesielt interessant å fange opp vil gjennomføring av en spørreundersøkelse være bedre egnet enn å gjennomføre intervjuer av disse, noe som fort ville bli et u håndterlig høyt antall.

Et annet poeng som taler for kvantitativ tilnærming er at kategoriseringen av de ulike formene for yrkesforståelse fremkommer på en måte som gjør det både enkelt og hensiktsmessig å gjennomføre sammenligninger opp mot tidligere empiri.

Siden idealet i en undersøkelse ofte er en kombinasjon av ulike tilnærminger, kunne design bestående av utvalgsundersøkelse kombinert med intervjuer gi bedre dekning for problemstillingen. Dette opplevde jeg som særlig relevant etter første analyserunder der resultatet pekte i en oppsiktsvekkende retning. Her kunne bruk av oppfølgende intervjuer fungert som en tilleggsmetode gjennom bekreftelse eller avkreftelse av eksisterende funn. Det som taler imot en slik pragmatisk og tilsynelatende ideell tilnærming er primært knyttet til ressursmessige årsaker, særlig tid og rom. Kombinasjon av metoder gir nødvendigvis heller ikke bedre svar, men kan i verste fall bidra til å øke prosjektets kompleksitet. Avdekkes større avvik mellom de svar som de ulike metodene gir, vil oppgaven raskt bli for kompleks. Et lite bidrag er likevel søkt gjennom å ha noen få åpne spørsmål avslutningsvis i spørreundersøkelsen.

Konkretisert består metoden av en tidsseriestudie i form av en spørreundersøkelse. Bård Mæland (04) viser i sin studie at individers oppfatninger og holdninger til egen yrkesforståelse gjerne varierer over tid. En tverrsnittstudie avgrenset til et spesifikt tidspunkt vil således representere en svakhet ved metoden. En bedre tilnærming kunne derfor ha vært å gjennomføre to eller flere lignende undersøkelser på samme gruppe over tid, kanskje tett knyttet opp mot hjemkomst etter INTOPS for å kartlegge hvorvidt oppfattelsen av yrkesforståelse kan sees i sammenheng med nylig INTOPS-deltakelse.

#### 4.4.1 Design av spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen består av 5 deler og er svarmessig tilpasset de 3 hovedvariablene som ønskes kartlagt, hovedsaklig gjennom bruk av lukkede påstander. Den første delen presenterer kort prosjektets hensikt og gangen i selve undersøkelsen, slik at respondentene kan settes inn i den aktuelle situasjonen. Siden undersøkelsen er av en slik art at den tangerer personlige oppfatninger og holdninger, er det av forskningsetiske hensyn pekt spesielt på anonymitetsprinsippet. Understrekingen vil kunne bidra til økt grad av fortrolighet for respondentene, og dermed økt grad av ærlighet ved svaravgivelse.

I del 2 presenteres korte, men presise definisjoner av de 3 hovedvariablene og begrepet INTOPS. Hensikten er å oppnå best mulig samsvar mellom respondentens og forskerens forståelse av begrepene. Dette gir også respondentene mulighet til å reflektere over begrepene underveis slik at de er forberedt til å ta egne standpunkt i de åpne spørsmålene. En ulempe kan være at respondentene gjennom å få beskrevet de ulike kategoriene lettere kan være selektiv i forhold til påstandene om yrkesforståelse. Gitt sannsynligheten at det vil være politisk korrekt å fremstå som profesjonell, vil definisjonene kunne øke sannsynligheten for at respondentene søker en slik profil.

Den tredje delen består primært av demografiske spørsmål til bruk for kryssing av data og muligheter for korrelasjonsfunn i oppgavens tolknings og drøftingsdel.

Den fjerde delen består av 8-9 påstander knyttet til hver av de tre hovedvariablene. Antallet er valgt for å oppnå ett tilfredsstillende minimums måle- og skalanivå (Torgersen, 06). Påstander er benyttet i stedet for direkte spørsmål da forskningen viser at dette er den beste tilnærmingen for å måle følelser og holdninger (Jacobsen, 05), noe som er relevant i forhold til problemstillingen. Innenfor kategoriene idealisme og individualisme er påstandene utformet slik at alle dekker sin respektive hovedkategori, samtidig som halvparten rettes mot underkategoriene. Til tross for at antall påstander metodisk anses å være tilstrekkelig, er det grunn til å påpeke at stor avvik ved en eller få påstander vil kunne gi store utslag på kategoriprofilen som helhet. Særlig må dette iakttas når det gjennomføres analyse på undergruppenivå, der det kun er 4-5 påstander som dekker den enkelte kategori.

For å unngå forutinntatthet og sosial ønskverdighet, kommer ikke påstandene i en kategorisk rekkefølge men sorteres tilfeldig. Dette vil også kunne redusere muligheten for *spørsmålskontekst-effekt*. Spørsmålene er videre søkt utformet så enkle og entydige som mulig, og knyttet til nærhet i tid. For å redusere feilkilder knyttet til hukommelsesproblemer er derfor retrospektive spørsmål unngått. Retningen på flere påstander er reversert for å unngå *ja- eller*

*nei- effekten* (Jacobsen 05). Typiske filterspørsmål er unngått for å redusere kompleksiteten i undersøkelsen. Gjennom vurderinger av svaralternativer er baseskala med 7 alternative svarkategorier som tilnærming. Primært for å fange opp den tilstrekkelighet ved nyanser denne type spørsmål ofte impliserer, men også for å motvirke den vanlige feilkilden ekstremitetsdeprivasjon; at respondenter ofte unngår ekstremalverdiene.

I siste del bes respondentene om å plassere seg i den av yrkeskategoriene de selv opplever som mest passende. Her gis 3 alternativer, og valget skal begrunnes. Hensikten er her å forsterke begreps- og samsvarsgyldigheten gjennom avdekking av eventuelle avvik eller samsvar.

#### **4.5 Validitet**

##### ***Begrepsmessig gyldighet og samsvarsvaliditet***

For å etablere best mulig begrepsmessig gyldighet er dette tillagt betydelig vekt i teorikapittelet gjennom utvikling og nyansering av hovedvariablene. Forståelsen av begrepene er testet ut, særlig i en teoretisk ramme, men også mot tidligere empiri. "Første øyekast metoden" er benyttet gjennom kvalitetssikring av andre fageksperter på området. Påstandene i undersøkelsen er kvalitetssikret opp mot teoretiske etablerte indikatorer for de aktuelle hovedvariablene, særlig gjennom teoriene til Moskos med tanke på individualisme.

Det er ikke gjennomført en fullverdig pilot av selve spørreundersøkelsen, noe som kunne styrket validiteten. Den har likevel blitt testet minimum to ganger mot flere referansepersoner før skarp gjennomføring, og er kvalitetssikret opp mot fagmiljøer i kvantitative metoder. Hensikten har vært å avdekke åpenbare og generelle feil, samt kritiske mangler med enqueten, noe som drastisk kunne redusert anvendbarheten og dermed gyldigheten til hele prosjektet. Her har særlig entydighet og forståelse knyttet til påstandene stått sentralt. Et siste poeng har vært å avdekke omfang av avvik ved andregangs gjennomføring av samme respondent.

Etter gjennomført undersøkelse viser det seg at 3 respondenter har unnlatt å besvare påstand nr 4 som dekker idealisme. Dette kan skyldes at påstanden har vært vanskelig å forstå. En kort tilbakemelding fra ledelsen ved KjK kan peke i denne retning. For at ikke påstanden alene skal ekskludere de 3 besvarelsene i sin helhet, beregnes påstanden derfor med verdien 4. Dette reduserer utslag for de ekstremverdier som respondentene eventuelt ville valgt.

##### ***Konformitet og press***

Gjennom samtaler med avdelingens ledelse har jeg forsøkt å avdekke om respondentene opplever seg presset til gjennomføring. Det generelle inntrykket er at så ikke er tilfelle. Ledelsen har imidlertid lagt de administrative forholdene til rette for enkel gjennomføring, noe som

oppleves uproblemtisk og ikke svekkende for validiteten. Sammenlignes svarprosenten med andre matchende undersøkelser viser det seg at de opptrer relativt likt, noe som peker i retning av frivillig respons. En annen form for press kan adresseres gjennom en potensiell forestilling om at profesjonalitet er å betrakte som et positivt kjennetegn eller image for avdelingen. Dette kan påvirke respondentene til å følge "main stream" gjennom å søke riktige svar.

### **Frafall og svarprosent**

Siden KJK som avdeling representerer hele utvalget er frafallsproblematikken begrenset til forholdet mellom totalt antall respondenter og antall mottatte besvarelser. Avdelingens størrelse ved gjennomføring av undersøkelsen er på 86 personer. Av disse mottok 84 personer undersøkelsen hvorav 50 besvarte og returnerte. Dette gir en svarprosent på 57 %, noe som i denne sammenheng anses som god.

Frafallet er desidert størst i gruppen som for tiden er deployert til Afghanistan og gjennomfører INTOPS. Grunnet oppdragets og deployeringens egenart antas det å være rent praktiske og administrative årsaker til at gruppen ikke har besvart<sup>30</sup>. Konsekvensen av dette frafallet representerer på den ene siden en ulempe ved at jeg går glipp av respondenter med praktisk erfaring fra INTOPS. På den andre siden har 54 % av respondentene INTOPS erfaring noe som betraktes tilstrekkelig for videre analyse. Ser vi et øyeblikk bort ifra gruppen ute i INTOPS er svarprosenten blant de som er tilgjengelig i Norge på over 95 %. Dette kan på den ene siden vitne om personlig engasjement og svært høy interesse for undersøkelsen. På den andre siden kan det være et resultat av ledelsens prioritering, motivering og tilretteleggelse.

### **4.5.2 Kategoriseringen av yrkesforståelse – metodens kjernepunkt**

Siden det i utgangspunktet opereres med 3 ulike hovedkategorier er det statistiske analyseverktøyet analysis of variance (Anova) En-faktoranalyse benyttet<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> Antakelsen bekreftes av ledelsen ved KJK som også har strukket seg svært langt for å fange opp også denne gruppen. Ytterligere 5 besvarelser har blitt mottatt i ettertid, men grunnet tidspress har disse ikke vært mulig å ta hensyn til i forhold til analysearbeidet.

Følgende kriterier er her lagt til grunn for å vurdere kvaliteten på returnert sannsynlighet:

<b>Svært høy sannsynlighet for at kategoriene er forskjellige (Svært tilfredsstillende).</b>	<b>Konf intervall 95 %</b>
<b>Høy sannsynlighet for at kategoriene er forskjellige (tilfredsstillende)</b>	<b>Konf intervall 90 %</b>
<b>Middels sannsynlighet for at kategoriene er forskjellige (data kan benyttes til forsiktige antakelser )</b>	<b>Konf intervall 75 %</b>
<b>(Data best egnet til å se trender)</b>	<b>Konf intervall 50 %</b>

I tillegg er regnearkfunksjonen Student TTEST (Larsen & Marx, 86) brukt for å skille de to underkategoriene innen henholdsvis idealisme og individualisme. Her er det i utgangspunktet valgt inngangverdier som medfører at testen returnerer de kategorier som kan stadfestes med 95 % sannsynlighet.

Et tredje supplement er bruk av gjennomsnittlig avviksscore for henholdsvis den enkelte respondent og for avdelingen som helhet. Gjennomsnittlig avvisscore kommer til anvendelse kun for å peke på trender og tendenser som ikke dekkes under ANOVA og Student TTEST.

#### 4.5.3 Forskningsetiske dilemmaer

Problemstillingen nødvendiggjør en kartlegging av individuelle preferanser og holdninger, og tangerer som sådan en HMS-dimensjon. Forsvarets Sanitet (FSAN) er her konsultert for avklaringer opp mot både formelle retningslinjer og god forskningsetikk.<sup>32</sup>

Siden spørsmål og påstander i undersøkelsen kan oppleves personlige, er anonymitetsprinsippet understreket i enqueten for å imøtekomme kildenes krav om at vern mot offentligheten skal dekkes gjennom full anonymitet. Et dilemma er likevel knyttet til avdelingens størrelse. Som en relativt liten avdeling kan respondentene nærmest automatisk oppleve å knyttes til hovedretninger av funn eller konklusjoner selv om dette ikke er tilfelle for individet selv.

Som offiser med klare meninger om, og preferanser til yrkesidentitet vil eget ståsted kunne prege forskningen og dermed de resultater som bringes frem i oppgaven. For å unngå dette er jeg i første omgang prisgitt min egen selvbevissthet rundt problematikken, og har så langt det lar seg

<sup>31</sup> ANOVA utfører en enkel variansanalyse av data for to eller flere utvalg. Analysen tester hypotesen at hvert utvalg er trukket fra samme underliggende sannsynlighetsfordeling, mot den alternative hypotesen at underliggende sannsynlighetsfordelinger ikke er like for alle utvalg

<sup>32</sup> FSAN er den instans som har kompetanse og avgjørelsesmyndighet på denne type undersøkelser i Forsvaret. Gjennom korrespondanse og avklaring med FSAN er undersøkelsen blitt klarert og godkjent for gjennomføring utenfor deres kontrollapparat i regi av undertegnede.

gjøre forsøkt å ta høyde for dette under prosjektets gang gjennom blant annet forskningsetiske refleksjoner. I tillegg vil bruk av lukkede påstander i stedet for åpne intervjuer kunne motvirke effekten av egne preferanser.

## 5 Analyse og drøfting

Hensikten med denne delen av oppgaven er å sette resultatene fra spørreundersøkelsen inn i en større sammenheng gjennom en tredelt struktur. Først etableres et analyseteknisk rammeverk der en rekke faktaopplysninger knyttet til kystjegerkommandoen presenteres. Her gripes det først fatt i utviklingsløpet avdelingen har gjennomgått de siste 10-15 år, da en slik prosessuell faktabeskrivelse vil kunne komme til nytte i særlig den siste delen. Videre følger en nedbryting av råmaterialet med oversikt og fordeling av demografiske variabler der det knyttes kommentarer som beskriver nåsituasjon<sup>33</sup>. Deretter presenteres en oversikt over fordelingen av de ulike kategorier yrkesforståelse og nyanser, hvor resultatet fra ANOVA, Student TTEST og gjennomsnittlig avviksscore legges frem og diskuteres. For å gi leseren en følelse av spørreundersøkelsen presenteres også hovedlinjene fra resultatene her. Videre presenteres og kommenteres forholdet mellom del 4 og 5 i spørreundersøkelsen, samt utvalgte forhold mellom demografiske variabler som kan ha særlig relevans for oppgavens problemstilling.

I den påfølgende analysedelen diskuteres egne resultater opp imot tidligere relevant empiri og teori. Gjennom å sammenligne egne resultater med 6 utvalgte studier er målet å kartlegge vesentlige likheter og avvik. Dette vil gi støtte til senere generaliseringsvurderinger, samtidig som det vil støtte en dypere analyse. I oppgavens siste del adresseres de mest interessante og oppsiktsvekkende funn, hvor årsaker og konsekvenser diskuteres uten å gå veien om kausalitet.

### 5.1 Del I. Faktaopplysninger og rammeverk, kulturelle og organisatoriske faktorer

#### 5.2 Bakgrunn

##### 5.2.1 Kystjegerkommandoens utviklingsprosess

Kystjegerkommandoen kan betraktes som arven etter det tidligere kystartilleriet selv om miljøene i dag fremstår som totalt ulike. Når kystartilleriet i løpet av relativt kort ble besluttet nedlagt på 90-tallet, startet man parallelt å se seg om etter nye oppgaver. Utviklingsmiljøet har derfor bestått av en blanding tradisjonelle kystartillerister og nytenkende med betydelig tilflyt av personell fra Hæren. Epoken kan uten overdrivelse beskrives som uvanlig tempofylt og endringspreget. Dette har gitt seg utslag i vesentlige endringer til oppdragsporteføljen, store svingninger knyttet til ambisjonsnivå i form av avdelingens størrelse, virkeområde,



kjerneoppgaver etc. Dette har igjen forplantet seg til materiell- og utdanningssystemene med tilhørende revisjoner og konsekvenser.

KjK kan ut i fra dagen status sies å ha nådd en svært sentral milepæl gjennom reell INTOPS deltakelse hvor oppdragene løses på en utmerket måte. Sjøforsvarets OU-prosess har resultert i en integrering med den nyopprettede jegerkommandoen, noe som medfører en tettere kobling til den prestisjefylte marinejegerkommandoen.

Avdelingen er i hovedsak organisert rundt patruljevirkksomheten<sup>34</sup> som også kan betraktes som kjernevirkksomheten. Patruljetjenesten er prestisjefylt, noe som blant annet fremkommer gjennom at det foretas en relativ krevende seleksjon før man blir et fullverdig patruljemedlem. Avdelingen er også uvanlig høyt representert ved årets søknad til Sjøkrigsskolen der ca 1/3 av søkerne er kystjegere, noe som kanskje kan ha en sammenheng med ledelsens fokus på betydning av utdanning.

### 5.2.2 Nåsituasjon ved KJK– demografiske fakta og rammeverk

86 personer tjenestegjør ved KJK når spørreundersøkelsen gjennomføres. 50 besvarelser er mottatt noe som gir en svarprosent på 57 %. Svarprosenten betraktes som god for denne type undersøkelse.

Med utgangspunkt i problemstillingen er variablene kjønn, alder, utdanningsnivå, ansettelsesforhold og tidligere erfaring fra INTOPS spesielt interessante. I tillegg er det kartlagt deltakelsesomfang under episoden i Maymaneh, Afghanistan februar 2006. Fordeling og resultater fremkommer av tabellen i figur 5.1.

<b>N = 50</b>	<b>INTOPS-erfaring</b>		<b>Aldersgruppe</b>			<b>Tilsettingsforhold</b>				<b>Utdanningsnivå</b>		
	<b>Generell</b>	<b>May-maneh</b>	<b>-25</b>	<b>26-30</b>	<b>30+</b>	<b>UM</b>	<b>Verv</b>	<b>K</b>	<b>Y</b>	<b>Ingen</b>	<b>BS</b>	<b>KS</b>
<b>Antall</b>	27	6	28	8	14	1	14	15	20	16	14	20
<b>% av N</b>	57	12	56	18	26	3	23	34	40	32	28	40

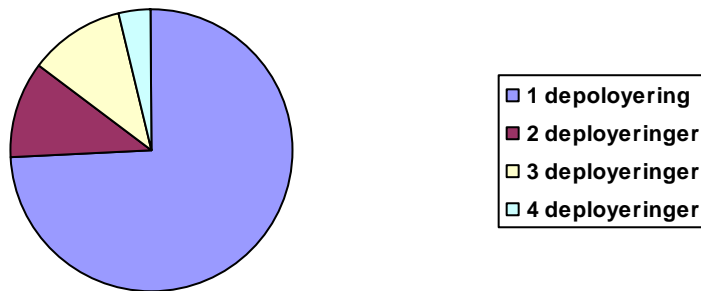
Fig. 5.1 Oversikt over fordeling etter demografiske variabler

<sup>33</sup> Med nåsituasjonen menes undersøkelsestidspunkt

<sup>34</sup> Opplysninger som er fremkommet under samtaler med avdelingens nestkommanderende

### **Kommentarer til demografisk fordeling**

Oversikten viser at godt over halvparten (57 %) av respondentene har tidligere erfaring fra INTOPS. Råmaterialet viser at antall deployeringer varierer mellom 1 og 4, en fordeling som fremkommer av figur 5.2.



*Fig 5.2. Fordeling av respondenter med INTOPS erfaring etter antall deployeringer.*

Det fremkommer at  $\frac{3}{4}$  av respondentene kun har 1 deployering til INTOPS. 6 av respondentene deltok under episoden i Maymaneh, noe som anses tilstrekkelig for senere analysegrunnlag. Alle disse faller inn under kategorien profesjonalisme etter strengeste vurdering i ANOVA. Gruppen er uten vernepliktige, en er vervet mens 5 er ungt befall under 25 år med befallsskoleutdanning. Fordelingen synes å harmonisere godt med tanken rundt den nyetablerte ordningen for avdelingsbefall der nettopp denne type kategori skal utgjøre den profesjonelle spydspissen i INTOPS.

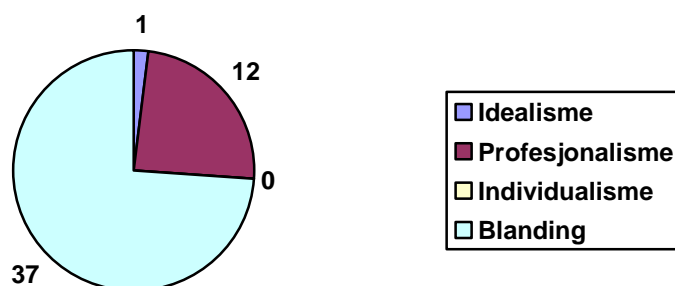
Over halvparten av respondentene ligger i den yngste alderskategorien <25 år, mens 74 % er i alderskategorien <30 år.

Tilnærmet alle, med unntak av tre tilfeller, har et ansettelsesforhold til Forsvaret utover vanlig verneplikt. Når det gjelder fordeling etter utdanningsnivå har 68 % utdanning tilsvarende befallsskole eller høyere. Den klart største enkeltgruppen innen variabelen utdanning er de krigsskoleutdannede som står for totalt 40 %.

### **5.2.3 Yrkesforståelse, fordeling og nyanser**

#### **Resultater etter Anova**

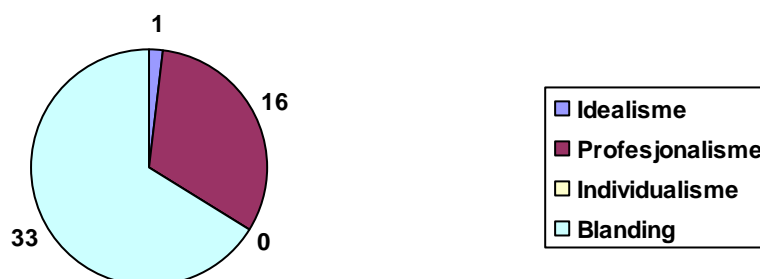
Fortløpende presenteres variasjonen over de ulike kategoriene av yrkesforståelse i forhold til de 4 valgte konfidensintervaller.

**Konfidensintervall 95 %**

*Fig. 5.3. Oversikt over hovedkategorier av yrkesforståelse 95 % konfidens intervall*

Figur 5.3 viser at 12 respondenter kan kategoriseres under profesjonalisme, 1 respondent faller inn under kategorien idealisme, og ingen under individualisme. Den største gruppen (37 stk) består av de det ikke er mulig å kategorisere.

Resultatet antyder at profesjonalisme er den yrkeskategori som er fremtredene ved avdelingen til tross for at blandingsgruppen er den største.

**Konfidensintervall 90 %**

*Fig 5.4. Oversikt over hovedkategorier av yrkesforståelse 90 % konfidens intervall*

Ved å senke konfidensintervallet til 90 % øker antall innen profesjonalisme til 16. I tillegg kommer en respondent innen idealisme. Konfidensintervallet er fortsatt godt nok for å kunne gi en tilfredsstillende kategorisering.

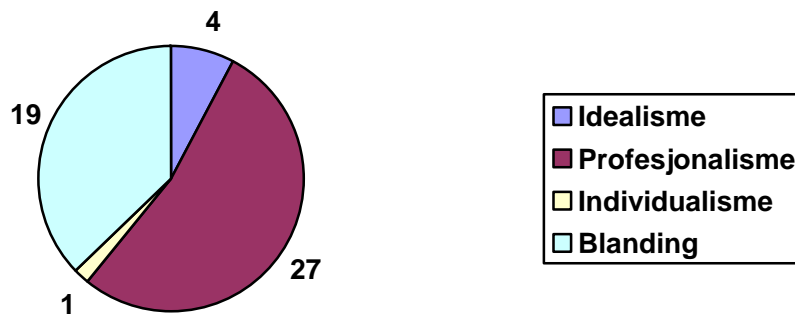
**Konfidensintervall 75 %**

Fig 5.5. Oversikt over hovedkategorier av yrkesforståelse 75 % konfidens intervall

Senkes konfidensintervallet til 75 % skjer det en markant endring i forholdet mellom blandingsgruppen og profesjonalismekategorien. Diagrammet viser at over halvparten av respondentene nå kan kategoriseres under profesjonalisme. Det bemerkes at kvaliteten på returnerte data fra ANOVA nå er redusert til et nivå der de må anvendes med forsiktighet.

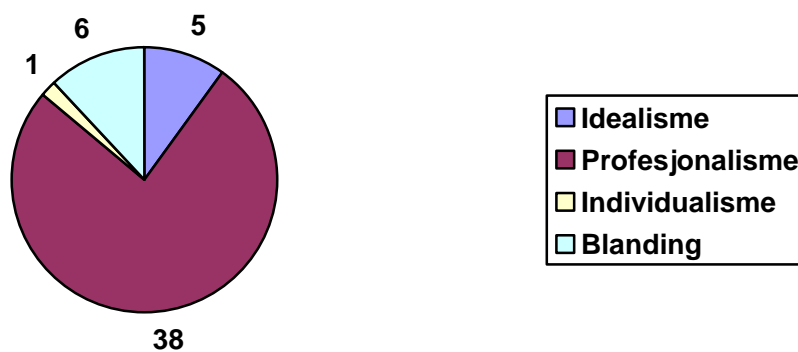
**Konfidensintervall 50 %**

Fig 5.6. Oversikt over hovedkategorier av yrkesforståelse 50 % konfidens intervall

Når konfidensintervallet settes til 50 % er trenden over fordeling av yrkesforståelse åpenbar. Blandingskategorien er redusert til kun 6 respondenter samtidig som profesjonalisme nå er den dominerende gruppen. Selv om kvaliteten på returnerte data nå ikke anses å være tilfredsstillende for sikker kategorisering viser, den en klar trendutvikling og hvilken fremtredende plass profesjonalisme har ved Kystjegerkommandoen.

### Resultat basert på gjennomsnittlig avviksscore for hver enkelt respondent

Ser vi på fordelingen basert på gjennomsnittlig avviksscore for hver enkelt respondent støtter denne fordelingen basert på ANOVA med konfidensintervall 50 %. Fordelingen fremkommer av figur 5.7.

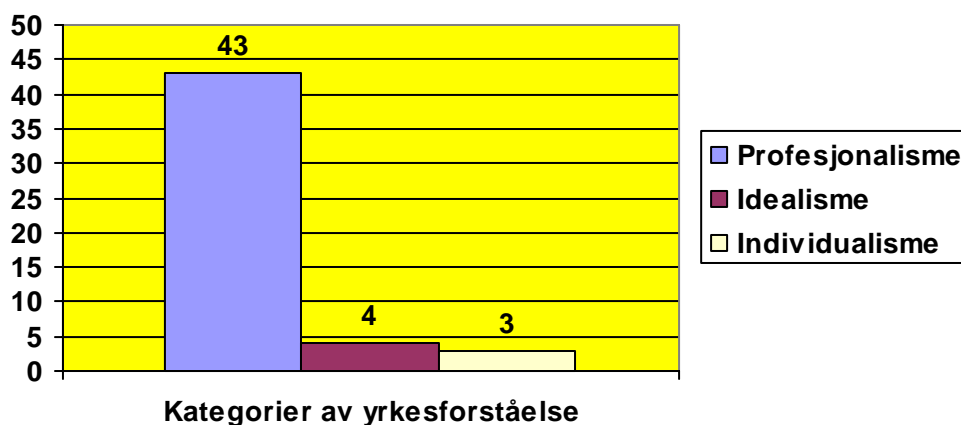


Fig 5.7. Trendfordeling basert på individuell gjennomsnittlig avviksscore, hovedkategorier.

### Nyansering innenfor hovedkategorier

Det opprinnelige utgangspunkt for problemstillingen er knyttet til de tre hovedkategoriene. Svargrunnlaget peker likevel i en retning som gjør det interessant å betrakte det neste nyanseringsnivå der idealisme og individualisme er brutt videre ned. Fordeling etter gjennomsnittsscore basert på hver enkelt individuelle besvarelse vil da fremkomme av fig 5.8 og 5.9.

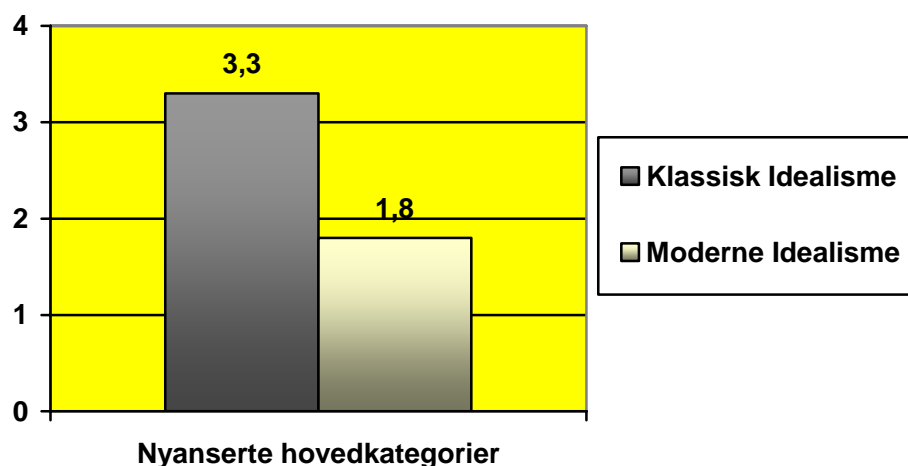


Fig 5.8. Nyansert fordeling etter gjennomsnittsscore for idealisme

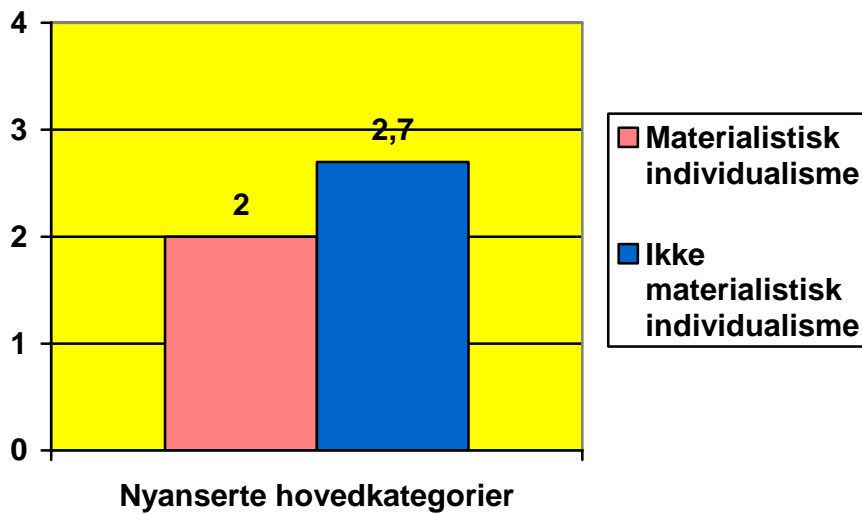


Fig 5.9. Nyansert fordeling etter gjennomsnitts avviksscore for individualisme

Figur 5.8. illustrerer et interessant forhold mellom klassisk og moderne idealisme. Vi finner et gap på hele 1,5 basert på gjennomsnittlig avviksscore for samtlige respondenter. Betrakter vi idealisme isolert for den enkelte respondent viser resultater fra TTEST at 15 av 50 respondenter kan kategoriseres som moderne idealister, noe som tilsvarer 30 %. Hovedtrenden er fortsatt profesjonalisme, men idealisme som yrkesforståelse viser seg mange på områder todelt.

Ser vi på figur 5.9 med nyanseringsnivåene for individualisme er ikke forskjellen like fremtredende. Forskjellen mellom ikke-materialistisk og materialistisk individualisme er på 0,7 og antallet innen underkategorien ikke-materialistisk er 5 stk, basert på TTEST.

#### 5.2.4 Oppsummering av spørreundersøkelsens hovedtrekk og nyanser

Videre følger en oppsummering av spørreundersøkelsens hovedtrekk. Den kommenteres med utgangspunkt i gjennomsnittlig avviksscore for hvert enkelt spørsmål innen den enkelte kategori.

#### Idealisme

Kategori/Påstand	1	4	7	10	20	8	9	14	17
<b>Idealisme</b>									
Klassisk	4,04	2,94	2,32	5,12	2,1				
Moderne						3,78	0,7	1,98	1,05

Fig 5.10. Oversikt over gjennomsnittlig avviksscore for idealisme med tilhørende nyanse kategorier

Innen nyanse kategorien klassisk idealisme utpeker 2 påstander seg med spesiell høy avviksscore. Begge påstandene måler holdninger til anvendelsesområdet for militære styrker.

**Påstand 1:** *”Det er riktig å delta i INTOPS selv om du opplever at oppdraget eller saken ikke er relevant for å forsvare norske verdier ”*

Avviksscoren i påstand 1 antyder at respondentene tenderer mot at deltakelse i INTOPS står høyere enn oppdragets betydning for norske verdier.

Dette kan tolkes i to retninger. Den ene svekker idealisme som yrkesforståelse, samtidig som resultatet peker i retning av profesjonalisme.

**Påstand 10:** *”Bruk av Forsvaret er i utgangspunktet kun riktig hvis det gjelder forsvar av norsk territorium, gjerne omtalt som forsvar av Kongen og Fedrelandet”*

Avviksscoren viser at respondentene er tydelig uenige i at militærmakt utelukkende skal anvendes på norsk territorium, samtidig som resultatet antyder en underliggende ekspedisjonsvillighet. Dette antyder igjen en anti-idealisme samtidig som det kan tolkes en underliggende ekspedisjonsvillighet også her.

I nyansekategorien moderne idealisme er det to påstander med tilsvarende målorientering som utpeker seg i en interessant retning.

**Påstand 8:** *”Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har betydning for norske verdier”*

Den høye avviksscoren forsterker resultatet fra påstand 1 som antyder at respondentens villighet til INTOPS deltakelse ikke avhenger av hvorvidt operasjonen er forankret i norske verdier.

**Påstand 9:** *”Selv om verden har endret seg mye, har jeg vanskelig for å se nytten av å bruke det norske Forsvaret i INTOPS ”*

Avviksscoren antyder at respondentene er klart uenig i denne påstanden, noe som kan peke i retning av moderne idealisme. Påstanden er samtidig av en slik karakter at resultatet bygger opp under de tidligere resultatene.

Oppsummert antyder resultatene fra de utvalgte påstandene at idealisme som yrkesforståelse ikke står spesielt sterkt. Samtidig ser vi en klar tendens til ekspedisjonsvillighet der INTOPS deltakelse er viktig, uavhengig av om norske verdier er involvert.

### Profesjonalisme

Kategori/Påstand	2	5	11	13	16	19	21	24
Profesjonalisme	1,88	2,96	0,94	0,58	0,98	1,8	0,4	1,3

Fig 5.11. Oversikt over gjennomsnittlig avviksscore for kategorien profesjonalisme

Det gjennomsnittlige avvikscoret er gjennomgående lavt innen denne yrkeskategorien, noe som for så vidt er åpenbart ut i fra den høye forekomsten. Noen påstander utpeker seg likevel som spesielt interessante:

**Påstand 5:** *”Den erfaring jeg kan få i en skarp operasjon er mindre viktig enn at landets verdier beskyttes.”*

**Påstand 13:** *”Så lenge oppdraget gir mening er det mindre viktig hvor godt jeg behersker faget”*

**Påstand 21:** *”Det å beherske min militære rolle / håndverk er en svært viktig drivkraft for meg i tjenesten”*

Alle påstandene måler det instrumentelle perspektivet i balanse med blant annet landets verdier og meningsfylte oppdrag. Begge ytterpunktene for avviksscore er representert, og resultatene peker i en tydelig retning av en instrumentell prioritering blant respondentene og dermed profesjonalisme. Samtidig styrker resultatet tidligere funn som antyder fravær av idealisme.

**Påstand 11:** *”Lojalitet til min avdeling og lagsmedlemmer er mindre viktig enn oppdraget”*

**Påstand 24:** *”For å beherske tjenesten best mulig, kanskje spesielt under krevende oppdrag, settes alltid laget eller fellesskapet foran den enkeltes behov”*

Begge påstandene måler viktigheten av lag / avdeling. Resultatet viser at respondentene er tydelig orientert mot at lagets verdier går foran den enkeltes. Det står også høyere enn oppdraget, noe som peker i en klar retning av profesjonalisme.

Oppsummert viser de utvalgte påstandene fra spørreundersøkelsen knyttet til profesjonalisme som yrkesforståelse en tydelig instrumentell orientering der lagets verdier står sentralt. I tillegg forsterkes opplevelsen av ekspedisjonsvillighet.



### Individualisme

Kategori/Påstand	3	6	12	22	23	15	18	25
<b>Individualisme</b>								
Ikke materialistisk	1,9	1,76	2	4,78				
Materialistisk					4,6	2,1	3,78	2,1

Fig 5.12. Oversikt over gjennomsnittlig avviksscore for individualisme med tilhørende nyansekategorier

Tre påstander tangerer respondentenes holdninger til Forsvaret som arena for personlige opplevelser under nyansekategorien ikke-materialistisk individualisme:

**Påstand 3:** *”Min drivkraft for å velge tjeneste i Forsvaret er at jeg får realisert mine personlige drømmer (spenning, utfordringer, etc)”*

**Påstand 6:** *”Det er illojalt og dårlig gjort overfor Forsvaret å benytte tjenesten som en mulighet for personlige opplevelser”*

**Påstand 12:** *”Forsvaret er lokkende fordi det gir mulighet for utenlandsoperasjoner, og derigjennom muligheten for å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende”*

Den relativt lave avviksscoren antyder at personlige opplevelser er en viktig drivkraft for engasjement i Forsvaret.

2 påstander måler egosentriske holdninger, noe som for så vidt dekker begge nyansekategoriene:

**Påstand 22:** *”Det er viktigere å prioritere lagets behov fremfor mine egne og personlige”*

**Påstand 23:** *”Skulle vi i operativ tjeneste havne i en vanskelig og farlig situasjon, er det naturlig å redde først meg selv før jeg tenker på mine lagskamerater”*

Her er gjennomsnittlig avviksscore høy på begge, noe som antyder en klar ikke-egoistisk yrkesforståelse.

Under nyansekategorien Materialistisk individualisme forøvrig utpeker en påstand seg med høy avviksscore:

**Påstand 18:** *”Forsvaret må respektere arbeidstiden, og tilpasse seg samfunnets normer for dette”*

Resultatet antyder at respondentene tilkjenner en holdning der Forsvaret ikke er en 9-16 arbeidsplass. Dette kan tolkes på flere måter. På den ene siden kan det tolkes i en idealistisk

retning der Forsvaret er mer en livsstil enn yrke. På den andre siden kan det tolkes slik at respondentene har en praktisk rettet forståelse av påstanden og dermed ut i fra realiteter ser at virksomheten ikke er gjennomførbar etter samfunnets øvrige arbeidsregler.

Oppsummeres kategorien individualisme peker resultatene mot at personlige opplevelser er en viktig drivkraft for engasjement i Forsvaret. Samtidig antydes det at ikke-egoistiske holdninger er fremtredene.

Følgende kan oppsummeres for alle yrkeskategorier:

Resultatene viser så langt at forekomst og fordeling av yrkesforståelse går i en signifikant retning der profesjonalisme dominerer, samtidig som individualisme kan betraktes som fraværende.

### 5.2.5 Andre forhold av analysemessig verdi

#### 5.2.5.1 Forholdet mellom del 4 og 5 (her basert på gjennomsnitt avviksscore)

Som en del av spørreundersøkelsen er det opprettet en egen del for å avstemme resultatet fra del 4 gjennom å la respondentene ut i fra en egen vurdering plassere seg i den kategorien av yrkesforståelse de anser passe best for seg selv. Tilnærmingen gir muligheter for å avdekke eventuell kognitiv dissonans. Tabellen i figur 5.12 presenterer en oversikt over fordelingen.

	<b>Idealisme</b>	<b>Profesjonalisme</b>	<b>Individualisme</b>
<b>Del 4</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>1</b>
<b>Avvik ift Del 5</b>	<b>1(prof)</b>	<b>2 (Idealisme)</b>	<b>1 (prof)</b>

Fig 5.13. Forholdet mellom del 4 og 5 i spørreundersøkelsen basert på konfidensintervall 50 %

Til sammen 45 av totalt 50 respondenter har avgitt svar på del 5. Resultatene viser at avviket er svært lite i kategorien profesjonalisme. Kun to respondenter avviker gjennom at de oppfatter seg selv å tilhøre idealismekategorien.. Det er ett avvik innen idealismekategorien der respondenten oppfatter seg som profesjonell. Den ene respondenten som er kartlagt individualist oppfatter også seg selv å tilhøre kategorien profesjonalisme.

#### 5.2.5.2 Forholdet mellom de som har / ikke har INTOPS erfaring og Profesjonalismekategorien

Respondentgrunnlaget deler seg omtrent på midten hva angår INTOPS-erfaring, der 27 respondenter har og 23 har ikke. Resultatene viser samtidig at 17 respondenter faller inn under kategorien profesjonalisme der konfidensintervallet er 90 %. Totalt 13 av disse respondentene tilhører gruppen som har tidligere INTOPS-erfaring, men kun 4 tilhører gruppen uten. Det er altså en signifikant forskjell på respondentgruppene med og uten INTOPS-erfaring hva angår yrkestilhørighet der profesjonalisme preger de som har.

Figur 5.14 illustrerer forholdet mellom profesjonalismepreferanser og INTOPS-erfaring.

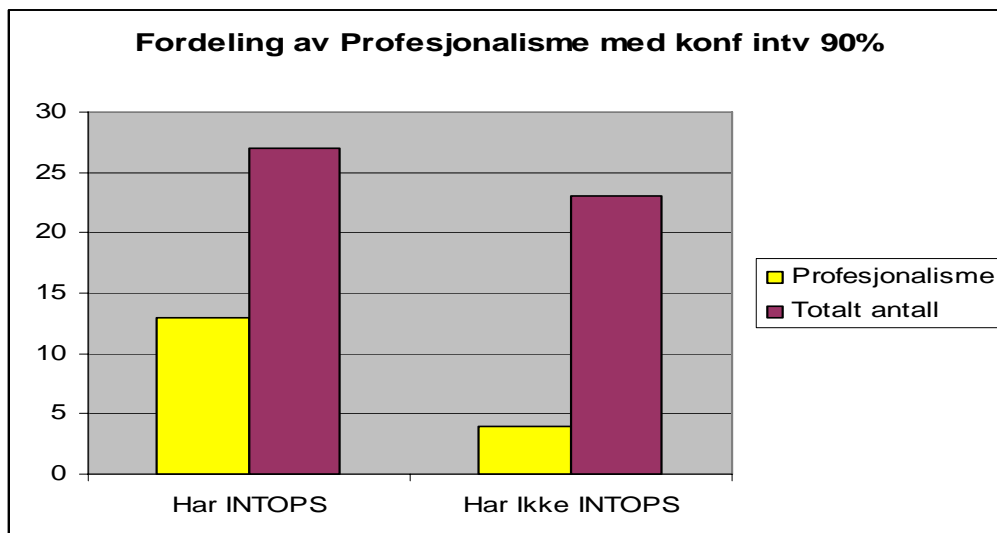


Fig 5.14. Forholdet mellom profesjonalisme og INTOPS erfaring

#### 5.2.5.3 Kommentarer til den gruppen som har direkte erfaring fra episoden i Maymaneh

Av respondentgrunnlaget på 50 stk har 6 deltatt under episoden i Maymaneh. Samtlige av disse faller inn under kategorien profesjonalisme etter kravene til ANOVA med konfintervall 95 %. I denne gruppen er 5 av 6 befal / offiserer, med minimum befalsskoleutdanning og ansettelsesforhold på kontrakt/yrkesnivå. 4 av 6 respondenter er under 25 år, kun en over 30.

#### 5.2.5.4 Betydning av æresmedaljen utdelt etter oppdraget i Maymaneh

Etter endt oppdrag i Maymaneh foretok Forsvarssjefen en utdeling av medalje for tapperhet i strid. Et spørsmålet i spørreundersøkelsen var derfor direkte rettet mot denne gruppen. 31 respondenter har imidlertid valgt å besvare spørsmålet selv om de ikke har vært involvert i medaljeutdelingen. Dette tolkes derfor som at svarene er gitt på et generelt grunnlag i forhold til medaljeutdeling.

På en skala fra 1 til 7 der 7 rangeres høyest er gjennomsnittet på besvarelsene 4,7, noe som er over et matematisk gjennomsnitt på 3,5. Blant de som faller inn under profesjonalismekategorien (konfidensintervall 90 %), og som har besvart dette spørsmålet, er gjennomsnittet 4,0.

Sammenligner vi dette med gruppen som faller inn under idealisme (konfidensintervall 75 %), er gjennomsnittet 5,2. En ytterligere nyansering av denne gruppen viser at respondentene som her faller inn under moderne idealisme har et gjennomsnitt på 5,5.

Fordelingen fremkommer skjematisk i figur 5.15.

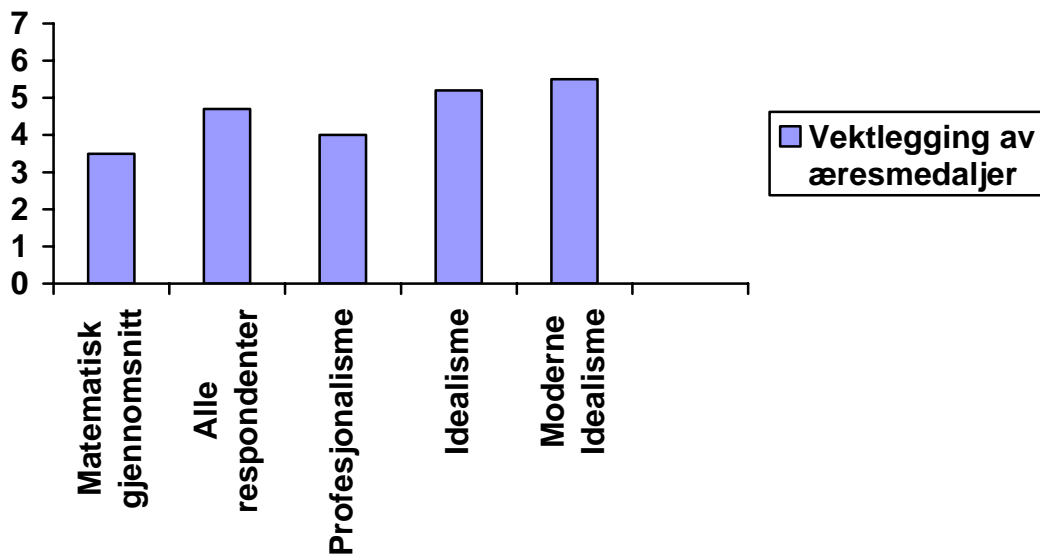


Fig. 5.15. Oversikt over betydningen av æresmedaljer fordelt på utvalgte kategorier

Fordelingen synliggjør at respondentenes gjennomsnitt ligger høyere enn det matematiske.

Videre kan det tyde på at medaljen oppleves som minst viktig i profesjonalismegruppen, og mest viktig i gruppen moderne idealisme.

#### 5.2.5.5 Verbale begrunnelser fra del 5 i spørreundersøkelsen

I del 5 ble respondentene bedt om å kort begrunne sine valg av yrkeskategori. Av 50 respondenter har 32 (tilsvarende 64 %) valgt å begrunne sin egen persepsjon av yrkesforståelse.

Etter gjennomgang og analyse av svarene har følgende faktorer og forhold fremhevet seg:

- 20 av 32 respondenter tilkjenner et instrumentelt syn og ser denne faktoren i sammenheng med profesjonalitet.
- Det er ingen påfallende eller direkte sammenhenger mellom de som har avgitt kommentarer og de som har INTOPS-erfaring.
- 5 respondenter velger å kommentere negative forhold knyttet til lønssystemet, og da særlig i forhold til skjevheten mellom avlønning for INTOPS-tjeneste og tjenesten hjemme. 4 av disse deltok i Maymaneh episoden, noe som viser at 2/3 av de som deltok i Maymaneh er opptatt av relative lønnsforskjeller, noe som ikke finnes igjen hos de øvrige respondentene.
- Flere av disse respondentene fokuserer også på lagets betydning.

### 5.3 Del II. Analyse og diskusjon opp mot teori og tidligere empiri

Etter å ha sett på faktagrunnlag og rammeverk vil jeg diskutere dette opp mot tidligere empiri og teori der utgangspunktet er matching eller avvik som grunnlag for senere diskusjon og støtte for mulig generalisering. Prosessen foretas stegvis der det først pekes på spesielt interessante og oppsiktsvekkende forhold ved egne funn. Deretter foretas en sammenligning sett opp mot tidligere relevant empiri. Utgangspunktet er 4 nasjonale og 2 internasjonale undersøkelser som har potensial for å matche min egen. Valget begrunnelse ligger primært i grensesnittet disse har mot yrkesforståelse som tematikk, selv om problemstillingene varierer.

#### 5.3.1 Hva er oppsiktsvekkende og kjennetegnende ved egne funn

Det mest oppsiktsvekkende og dermed interessante ved egne funn er den signifikant dominerende forekomsten av profesjonalisme sammenliknet med de øvrige kategoriene. Det viser seg også at kvaliteten på kategoriseringen av profesjonalisme øker signifikant med de respondentene som har tidligere INTOPS-erfaring. Dette kommer til syne gjennom at hele 75 % av de som kategoriseres under profesjonalisme har tidligere INTOPS-erfaring.

KjK har også en relativ stor overvekt av høyt utdannende offiserer ved avdelingen til tross for den lave gjennomsnittsalderen. Ca 2/3 av respondentgrunnlaget har minimum befalsskoleutdanning, mens det mest oppsiktsvekkende er den høye andelen av krigsskoleutdannende som står for 40 % av samtlige respondenter. Dette må betraktes å være godt i overkant av hva som er normalen ved Sjøforsvarets avdelinger for øvrig. Som eksempel kan nevnes MTBer som opererer med ca 50 % vernepliktige mannskaper.

Ved å nyansere kategoriene fremkommer det også en signifikant forskjell innenfor kategorien idealisme der den moderne formen dominerer. Begge forholdene bør derfor utforskes nærmere, spesielt siden moderne idealisme har visse fellestrekk med profesjonalisme. På den ene siden er altså funnene oppsiktsvekkende i forhold til den teori som er belyst, samtidig som forekomsten tilsynelatende også strider mot tidligere empiri. Et godt utgangspunkt vil derfor først være å sammenligne egne funn med tidligere matchende empiri og teori før det søkes å avdekke faktorer som kan bidra til å forklare funnene.

#### 5.3.2 Generell matching og avvik – betydning for resultat og generalisering

Sammenligner vi forholdene mellom egen undersøkelse og utvalgte studier er det få særtrekk som peker i entydig retning, foruten at tematikken har flere analytiske grensesnitt og mye av grunnlagsteorien er den samme. Kontekstuellt kan egen studie sammenlignes med enkelte av de øvrige. KjK skiller seg fra flere av de øvrige kontekstene gjennom en svært lav andel menige

eller soldater til fordel for vervede, befal og offiserer. KjK peker seg også spesielt ut gjennom at personellet gjennomgående har et høyt militært utdanningsnivå. Ser vi på INTOPS-erfaringen er det problematisk å uteske konkrete nyanser eller fellestrekk, bortsett fra at INTOPS-erfaring er relativt gjennomgående i alle undersøkelsene.

Et annet trekk ved KjK er respondentenes tilhørighet til stående operative avdelinger, noe som skaper en forventning til samme kulturelle påvirkning som fellesskapet, etc. Dette forholdet er også relativt gjennomgående i de andre studiene.

Denne generelle betraktningen viser at det er noe problematisk å trekke direkte sammenligninger mellom alle de ulike studiene og kontekstene, til det eksisterer det for mange nyanser. Flere områder kan likevel betraktes som matchende, noe som diskuteres under delen om direkte sammenligning av tidligere empiri. Det faktum at direkte sammenligninger ikke kan trekkes vil trolig svekke sannsynligheten for at det kan foreligge ekstern gyldighet.

### **5.3.3 Direkte sammenligning med tidligere empiriske undersøkelser**

Forskningen og analysen rundt undersøkelsene avdekker funn som kan betraktes som variasjoner over mine tre etablerte kategorier av yrkesforståelser, der de passer mer eller mindre inn, og forekommer i en eller annen form og grad. Selv om det ikke opereres med eksakt samme begreper for yrkesforståelse, og undersøkelsene har ulike problemstillinger, er mye av det teoretiske fundamentet undersøkelsene bygger på hentet fra samme kilder og derfor til dels sammenlignbart. Dette burde gi tilstrekkelig rom for å gjøre enkelte sammenligninger, samtidig som det gir et rimelig grunnlag til å forvente enkelte typer av empiriske funn ved egen undersøkelse.

Gjennomgående fellestrekk ved undersøkelsene er markante funn av individualisme. Dette er også forventet ut i fra et teoretisk standpunkt og derfor ikke spesielt oppsiktsvekkende. Ser vi på forekomst av profesjonalisme analyseres dette ikke eksplisitt. Profesjonalisme kan likevel avdekkes gjennom å tolke den i en institusjonell ramme, noe som er relativt gjennomgående ved de andre studiene. Dette gjør selvsagt sammenligninger mindre fullverdig, men det er den radikale motsetningen i forekomst av individualisme som er mest interessant, ikke minst tatt i betraktning problemstillingens formulering. Det er derfor grunn til å hevde at resultatene fra min undersøkelse er til dels svært oppsiktsvekkende basert på tidligere empiri.

#### **5.3.3.1 Jan O Jacobsen**

Analyse av hans funn tilsier at over 50 % av respondentene har klare fellestrekk med kategorien individualisme. Her viser det seg samtidig å være overvekt av materialistisk individualisme.

Dette står i kontrast til min undersøkelse der ingen respondenter faller inn under kategorien individualisme, og nyanseringen tenderer i motsatt retning, nemlig mot ikke-materialistisk individualisme.

Et annet interessant funn hos Jacobsen er forskjellen mellom de ulike forsvarsgrenene der Sjøforsvaret har signifikant mindre individualistiske tendenser enn for eksempel Hæren. Dette er først og fremst interessant da det bidrar til å kaste lys over egne funn med høyt fravær av individualisme.

Dette kan på den ene siden ha sammenheng med forskjell i alder, der KJK-personellet er yngre, noe som blant annet peker i retning av ikke-materialistisk individualisme. Dette fremkommer også av undersøkelsen til Battistelli som avdekker og diskuterer den samme trenden. På den andre siden viser undersøkelsen til Battistelli at de yngre tenderer til postmodernisme. Det skulle derfor være naturlig at nettopp mine respondenter med sin relativt lave alder skulle være representert innen kategorien individualisme.

#### **5.3.3.2 Bård Mæland**

Mælands studie peker også i en tydelig retning av at respondentene tilkjenne gir klare individualistiske trekk. Selv om Mæland ikke opererer med noen prosentvise fordelinger, eller som sågar gjør noe forsøk på å rendyrke ulike kategorier av yrkesforståelse, kommer det relativt klart frem rådende ikke-altruistiske holdninger og motiver blant respondentene. Et annet forhold som er særlig interessant, er at flere respondenters egenpersepsjon indikerer en selvoppfatning som profesjonelle. Det er altså et tilsynelatende avvik mellom det Mæland finner og den oppfatningen de har av seg selv. En slik kognitive dissonans er ikke registrerbar i min egen analyse der forholdet snarere er motsatt gjennom at det er stort samsvar mellom egenpersepsjon i øvrige funn i spørreundersøkelsen. Fenomenet fortjener likevel oppmerksomhet som en påminnelse om at kognitiv dissonans utvilsomt eksisterer og at det kan representere en betydelig feilkilde i forhold til tolkning av funn. Dette kommer jeg mer tilbake til i siste del av diskusjonen.

Ser vi nærmere på hva respondentene legger i profesjonsbegrepets betydning, vektlegges faktorer som; å se bra ut gjennom å bære uniform og våpen skikkelig, profesjonell gjennomføring av patruljetjeneste, gjøre jobben 100 %, være nøytral og kunne faget. Disse faktorene peker i en klar instrumentell retning og har samtidig likhetstrekk med de verbaluttalelser som fremkommer i min egen analyse. Dette peker mot at profesjonalisme har en relativ sterk kobling mot nettopp det instrumentelle. Et spørsmål verdt å reise er hvorvidt

begrepet spesialist er mer dekkende, sett i forhold til den begrepsdistinksjonen som ble trukket i teorikapittelet.

Distanse til oppdraget og til menneskene blir ansett som en del av det å være profesjonell. Dette kan tolkes som at personlig engasjement og refleksjon, følelsesmessig involvering hos de mennesker man er satt til å forsvare / hjelpe, ikke sees på som en del av det å være profesjonell. Forhenværende Forsvarsminister, Kristin Krohn Devolds utsagn gir her god gjenklang<sup>35</sup>. Den samme holdningen finner vi også igjen hos Diesen, noe som fremkommer gjennom kronikk i aftenposten 2006 der han diskuterer Mælands analyse.

Studien peker på flere interessante betraktninger rundt respondentenes tydelige vektlegging av lagets betydning i INTOPS. Denne står sterkt, og ser ut til å øke etter hvert som operasjonen skrider frem. Dette kan eksemplifiseres gjennom følgende utdrag fra et intervju som går på egen oppfatning om profesjonalisme.

*”...Lagstilørigheten er sterk – en lillefingernegl på en av mine soldater er mer verdt enn alle livene til alle albanerne – for meg altså...”*

Et interessant sammenligningsgrunnlag med egen studie får vi ved å dvele særlig ved respondentene fra KJK som deltok under Maymaneh-episoden. De har for det første en rekke fellestrekk med Mælands respondenter<sup>36</sup>, og alle tilhører kategorien profesjonalisme. Ved å se nærmere på verbaluttalelsen hvor de begrunner sitt eget valg av yrkesforståelse, er det påfallende mye som kan sammenlignes med analysen til Mæland. Det instrumentelle og lagets betydning går igjen som viktige faktorer, og kan understrekes blant annet gjennom en respondents kommentar:

*”..Håndverket må beherskes til den aller ytterste grad. Det er derfor vi i det hele tatt er her...”*

Utsagnet bekrefter det instrumentelle fokus. Likeledes stadfester et annet utsagn betydningen av laget, og lagsmedlemmene:

*”...Profesjonaliteten kommer best til syne når vi fremstår som lag...*

*...Laget er viktigst....”*

Utdrag av verbaluttalelsene gir anledning til å avdekke andre fellestrekk som går i individualistisk retning. Ca halvparten av Maymaneh-respondentene gir uttrykk for at

<sup>35</sup> Også kommentert i teoridelen der dette utsagnet ble benyttet for å antyde den type adferd politisk ledelse ønsket for våre krigsmenn i INTOPS.

<sup>36</sup> De har operert i et felles lite forband i INTOPS, har flere sammenfallende demografiske faktorer som alders-, utdanningsnivå og yrkesmessig tilknytning til Forsvaret



lønnsvilkårene er for dårlig i INTOPS. Dette står i direkte teoretisk motsetning til profesjonalisme, men er også noe sammenfallende med Mælands funn av individualisme.

Som vi ser eksisterer det flere fellestrekk mellom egen og Mælands empiri. Dette aktualiserer derfor Mælands empiri da den åpner opp for potensielle likheter og paralleller med KJK, spesielt tatt i betraktning den klare overvekten av profesjonalisme ved avdelingen.

#### **5.3.3.3 Martin Hjelmervik Ness**

Hjelmervik er den som klarest benytter idealismebegrepet i sin studie. Han viser at idealisme som motiv for tjenesten er dalende til fordel for både materialistiske og ikke-materialistiske motiver, noe som står i motsetning til egne funn. Ikke-materialistisk individualisme er registrert som økende forekomst hos yngre befolkningsgrupper i Hjelmerviks studier, og ser ut til å harmonere med egne funn basert på en nyansering av variabelen individualisme.

Studien muliggjør en analyse av hvorvidt det er mulig å skille mellom forekomst av klassisk og moderne idealisme. Et svar som peker i retning av moderne idealisme er den høye svarprosenten (85 %) som tilkjenner at det har vært riktig av Norge som nasjon å delta i de internasjonale operasjonene. Dette indikerer at respondentene ser både verdien av et norsk militært bidrag utover egne landegrenser, og samtidig er observant på våre internasjonale forpliktelser. Her avdekkes paralleller til egne respondenter som tilkjenner noe av det samme.

Hjelmervik tar ikke for seg profesjonalismedimensjonen isolert sett, men et interessant aspekt ved hans analyse er hvordan variablene økt kompetanse og INTOPS-erfaring har forsterket seg som motivasjonsfaktor senere år. Her kan det trekkes paralleller til profesjonalisme og det instrumentelle perspektivet, noe som er fremtredende ved egen undersøkelse. Dette kommer særlig godt til syne gjennom egen undersøkelses verbale hvor personellet ved KJK i stor grad vektlegger et instrumentelt perspektiv for å beskrive profesjonalisme. Dette er også i samsvar med Huntingtons teori og fokusering på "the management of violence".

#### **5.3.3.4 Fabrizio Battistelli**

Et av de sentrale og mest interessante funnene hos Battistelli er betydelig forekomst av individualisme i begge sammenligningsgruppene han undersøker. Han betrakter også hvordan disse varierer ut i fra demografiske variabler som alder og ansettelsesforhold, og finner at yngre respondenter tenderer spesielt mot individualisme. Sett i forhold til egen studie, er det forekomsten av individualisme hos Battistelli som igjen er den interessante og oppsiktsvekkende forskjellen.

### 5.3.3.5 Liora Sion

Sions analyse viser at personellet opplever fredstjenesteoppdrag som feminint, lite krigerorientert og derfor lite tiltalende. Dette skyldes til dels at den trening som benyttes til å forberede avdelingene for oppdraget er klart rettet mot instrumentelle ferdigheter og krigermentalitet. Dette støtter opp under både mine egne og Mælands funn om betydningen av den instrumentelle dimensjon. Hos Sion trekkes den ytterligere ut i krigerperspektivet og støttes således også av profesjonsteorien til Huntington om "the management of violence". Analysen viser også at trenden vokser med avdelingens egen persepsjon av elitepreg og prestisje. Sions undersøkelse kan antyde at det er kulturelle og institusjonelle faktorer som presser prestisjeavdelingene inn i denne instrumentelle og typisk krigerfokuserede rammen, der det skapes tydelige forventninger og krav til dette. Ser vi på KjKs kulturelle setting ser jeg paralleller som avdelingens streben etter operativ status, integrering i jegermiljøet etc. En ytterligere forsterkning ser vi gjennom Diesens fokusering på nettopp "management of violence." Dette understreker at følelsen av, eller det facto å tilhøre en eliteavdeling, kan ha betydning for utviklingen av en instrumentell mentalitet.

Sions analyse peker på lagtilhørighet og interne kodekser som noen av de mest sentrale virkemidlene avdelingene bruker for å bygge egen identitet og tåle oppdragenes kjedsommelighet. Dette kan sies å være i tråd med Diesens profesjonstankegang der motivasjon skal hentes primært fra laget og ikke oppdraget.

### 5.3.3.6 Borgmann & Aronsen

Heller ikke Borgmann & Aronsens studie analyserer profesjonalisme inngående som eksplisitt yrkesforståelse. Når forfatterne tar utgangspunkt i en institusjonell ramme tolkes dette primært rettet mot yrkesforståelsen idealisme. Dette fremkommer spesielt ut i fra karakteren på de spørsmål som stilles til respondentene. På den ene siden kan derfor empirien være mindre relevant som sammenligningsgrunnlag da respondentene i utgangspunktet ikke kan kategoriseres innen profesjonalisme. Studien er likevel relevant da den inneholder 2 av de øvrige kategoriene vektlagt i egen studie. Et interessant aspekt er at studien opererer med en komponent som benevnes "Occupational-carrerist." Komponenten kjennetegnes av holdninger knyttet til karriere, som for eksempel "å stige i gradene", og at avansement er viktigere enn resultat. Det er på bakgrunn av dette ikke mulig å trekke solide paralleller til profesjonalisme, men det er likevel grunn til å hevde en viss sammenheng mellom det å ha fokus på karriere og profesjonalisme. Noe av profesjonalismens særtrekk er klart knyttet til ekspertiseforholdet, noe som i Forsvaret klart kan relateres til avansement og karriere. Når denne sammenligningen er gjort, er det videre interessant å registrere at komponenten er så å si fraværende i studien.

De mest relevante funnene hos Borgmann og Aronsen kan oppsummeres i figur 5.16 der hver enkelt opprinnelige kategori er koblet mot egne.

Våpengren	Institusjonell (Idealisme)	Yrkesmessig (Materialistisk Individualisme)	Yrkesmessig – karriere (Visst grensesnitt mot profesjonalisme)	Postmoderne (Ikke - materialistisk Individualisme)
Marinejegerkommandoen	36 %	0 %	0 %	48 %
Kystjegerkommandoen	35 %	30 %	3,8 %	23,8 %
MTB-våpenet	36,6 %	31 %	5,6 %	28,2 %
Fregattvåpenet	29,2 %	32,6 %	0 %	34,8 %
Ubåtvåpenet	26,7 %	36,7 %	0 %	26,7 %
Minevåpenet	37 %	43,5 %	8,7 %	30, %

Fig.5.16. Oversikt over holdningsfordeling basert på resultater fra spørreundersøkelse gjennomført i Sjøforsvaret 2005.

Aksepterer vi matchingen av yrkeskategoriene viser tabellen at 33,4 % av Sjøforsvarets offiserer kategoriseres som idealister, 31,3 % som materialistisk individualister, og 30,5 % som ikke-materialistiske individualister. Konklusjonen av tabellen er at ca 2 av 3 offiserer i Sjøforsvaret besto av individualister på undersøkelsestidspunktet. Kystjegerkommandoen er således intet særskilt unntak, men utpeker seg noe i forhold til et mindre prosentvis antall av gjennomsnittet. Dette står i varierende kontrast til de øvrige undersøkelsene jeg har sammenlignet med, og i sterk kontrast til egne funn.

Her må det påpekes at undersøkelsen sier ingenting om hvordan fordelingen hadde vært hvis kategorien profesjonalisme ble introdusert. Selv om en viss sammenligning her kan rettes mot yrkesmessig-karriere komponenten vil jeg være varsom med å vektlegge dette for sterkt. Mest interessant er hvordan det overveldende antallet individualister preger offiserskorpset i Sjøforsvaret, og at dette avviker fra egne funn.

### 5.3.4 Oppsummering og delkonklusjon

Ved å studere flere liknende undersøkelser har det vært mulig å danne et inntrykk av hvordan egne funn samsvarer med teori og tidligere empiri på feltet. De utvalgte studiene innehar på den ene siden flere fellestrekk med egen studie som primært går på kontekstuelle forhold og felles grensesnitt for teorianvendelse. Selv om dette ikke er tilstrekkelig for å danne et rent

sammenligningsgrunnlag, oppfattes likheten som såpass stor at studiene kan matches. Den største svakheten skyldes mangel på rendyrking og analyse av profesjonalisme som yrkeskategori i de andre studiene. Særlig relevant er dette da profesjonalisme kan sies å være kjernefaktoren i egen studie, hvor forekomsten er betydelig. Det som veier opp er at de øvrige variablene, særlig individualisme, analyseres grundig.

Den mest oppsiktsvekkende og markante forskjellen er hvordan egen undersøkelse avviker fra utvalgte studier med tanke på fravær av individualisme. Dette forsterkes ytterligere gjennom at individualisme er forventet ut i fra et teoretisk ståsted. Dette betyr ikke at egne funn nødvendigvis er feil, men initierer rom for en dypere analyse, noe som gjøres i neste del. Grunnet det oppsiktsvekkende avviket mellom egen og tidligere empiri er det på dette tidspunktet problematisk å foreta noen ekstern generalisering av egne funn, til tross for at undersøkelseskontekstene har til dels flere likhetstrekk. Generaliseringsdiskusjonen vil derfor videreføres i neste del.

Undersøkelsene gir begrenset rom for å avdekke eller tolke betydningen av laget som verdigrunnlag og argument for deltakelse i INTOPS, en kjernefaktor i Diesens hovedargumentasjon for overgang til profesjonalisme. Vi finner dog noen gode eksempler hos Mæland og Sion. Det som gjør Mælands undersøkelse spesielt interessant er at den på den ene siden avdekker klare individualistiske trekk samtidig som respondentene har en klar egenpersepsjon av å være profesjonelle.

#### **5.4 Del III. Årsaksforklaringer, sammenhenger og konsekvenser**

Presentasjonen og analysen fra de to forrige delene utmeisler to forhold som er av særlig interesse og bør utforskes nærmere. Egne funn avdekker en signifikant og oppsiktsvekkende forekomst av profesjonalisme, noe som står i kontrast til både teori og tidligere empiri. Det samme kan sies om det markante fraværet av individualisme.

Flere forhold peker på at disse to variablene gjensidig utelukker hverandre, både sett fra et teoretisk perspektiv og ikke minst gjennom uttalelsene til Diesen. For å få fram ulike nyanser i egne funn velger jeg likevel som et utgangspunkt å diskutere de ulike fenomenene separat. Kulturelle og organisatoriske betingelser vil kunne være et godt utgangspunkt for å lete etter faktorer som kan forklare både fravær av individualisme og den oppsiktsvekkende forekomsten av profesjonalisme ved KjK

#### 5.4.1 Fravær av individualisme

Soeters, Winslow og Weibull (03) diskuterer den militære kultur spesielt, og viser gjennom sin analyse hvordan en sterk organisasjonskultur kan dominere over den individuelle identitet, gitt at organisasjonskulturen oppleves som attraktiv. Er det så forhold ved KJK som peker i en retning av sterk og attraktiv organisasjonskultur? Ved først å betrakte utviklingsprosessen ved KJK etter nedleggelsen av Kystartilleriet, kan 2 kulturelle endringsdrivere identifiseres. En som forsøker å bli kvitt det gamle kystartilleriet samtidig som en annen forsøker å etablere en ny jegerkultur. Mye vitner om at avdelingen nå har lyktes med det siste. KJK kan nå sies å ha nådd en kritisk milepæl der gjeldende krav til operative status er tilfredsstillt, avdelingen etterspørres i INTOPS, og oppgavene åpenbart løses. Antall søknader om å få tjenestegjøre ved avdelingen har nådd maksimale tall, og er større enn behovet. Søknader til Kystjegerlinjen ved Sjøkrigsskolen er økende og rapporteres bedre enn noen sinne. Rekrutteringsgrunnlaget er åpenbart svært godt, noe det ikke alltid har vært tidligere.

Faktorene vitner om en svært positiv personell- og kompetansesyklus innen Kystjegermiljøet. Som nestkommanderende ved kystjegerkommandoen selv uttrykte seg:

*”Vi surfer på en svært positiv bølge her oppe for tiden”<sup>37</sup>*

Når Bolman & Deal (91) tolker en organisasjon inn i en symbolsk ramme beskrives myter som en virkningsfull faktor for å etablere eller endre en organisasjonskultur. Utviklingstrekkene ved KJK indikerer at avdelingen på den ene siden har jobbet målrettet med å avlive den gamle myten om kystartilleriet parallelt med at avdelingen har forsøkt å etablere myter som er moderne og tilpassede. Vann på mytemølla har de også fått utenfra, og den positive spiralen de er inne i tyder på at det nå går positive myter om avdelingen. Bolman & Deal (91) beskriver også hvordan en slik form for myteendring vil gjøre det lettere å utvikle indre samhørighet, en følelse av retning, og ta vare på tiltroen og støtten i ytre omgivelser. Det kan derfor antas at nettopp positive myter vil gjøre den etablerte organisasjonskulturen attraktiv og enklere å akseptere og etterleve. Dette er et interessant utgangspunkt for nærmere analyse og diskusjon.

Rasjonelt sett kan disse forholdene ha bidratt til å utvikle og forsterke det som vanligvis kjennetegner typisk militær organisasjonskultur gjennom en tydelig ”vi” følelse. En slik tydelig kultur vil lett kunne fungere som en motvekt eller barriere for både utvikling av individualisme internt og i forhold til rekruttering. Når vi registrerer at rekrutteringsgrunnlaget er bedre enn

---

<sup>37</sup> Fremkommer gjennom telefonsamtaler med KJKs nestkommanderende i februar 2007.

noensinne, og at avdelingen har etablert krevende seleksjonsprogrammer, forsterkes muligheten til å redusere individualisme.

Her kan det settes spørsmålstegn ved hvorvidt forholdene kan betraktes som enestående. Ved å sammenligne opp mot MjK (Borgman & Aronsen, 2005), som på mange måter lever under samme kulturelle betingelser, viser tidligere empiri markante innslag av individualisme. Sammenligningen er det imidlertid ikke anledning å forfølge da en komparativ studie ikke er gjennomført, men vi kan i alle fall spore visse ulikheter.

Her er det verdt å dvele ved det interessante faktum at søknader til militærtjenesten generelt, og jegertjeneste og spesialkommandoen spesielt, er mangedoblet siste år<sup>38</sup>. Den største motivasjonsfaktoren som oppgis er knyttet til muligheten for å oppnå spenning etc. Dette er i tråd med en individualistisk yrkesforståelse, og det kan antas at dette påvirker avdelingen deretter. Temaet er imidlertid ivaretatt i spørreundersøkelsen.

På den andre siden kan det hende at det er nettopp de med en profesjonalistisk yrkesforståelse som søker seg til INTOPS. Dette står igjen i kontrast til både teori og noen interessante samfunnsmessige forhold.

Under akseessprosessen ble det rettet spørsmål til avdelingen hvorvidt de hadde utarbeidet konkrete handlingsplaner for holdningskapende arbeid, tilsvarende Telemarksbataljonens verdigrunnlag eller Sjøkrigsskolens karakterbyggingsprogram. Dette ble avkreftet, noe som ellers kunne ha bidratt til å underbygge fravær av individualisme.

Avdelingens kjernevirksomhet er patruljetjenesten, der personellet organiseres i mindre grupper på 6-8 personer. Patruljetjenesten er prestisjefyllt hvor innpass og opptak normalt først skjer etter en nøye seleksjonsprosess der blant annet individuelle holdninger og tilpasningsdyktighet vurderes. Egosentriskhet og selvopptatthet oppgis som typiske ikke-verdier<sup>39</sup>. Dette er til dels sporbart ved nærmere analyse av spørreundersøkelsen. To påstander som dekker individualisme har begge gjennomgående store avvik (høy avviksscore) Disse er:

**Påstand 23: ”Det er viktigere å prioritere lagets behov fremfor mine egne og personlige”**

**Påstand 24: ”Skulle vi i operativ tjeneste havne i en vanskelig og farlig situasjon, er det naturlig å redde først meg selv før jeg tenker på mine lagkamerater”.**

<sup>38</sup> Bare i løpet av den siste uken denne delen av oppgaven skrives stadfestes denne påstanden gjennom flere uavhengige kilder, bla Norsk rikskringkasting og TV2 nettavis mfl.

<sup>39</sup> Nestkommandere ved KJK opplyser under samtaler at patruljeverdierne består av tradisjonelle ”laget først” verdier.

Den høye avviksscoren antyder anti-egoistiske verdier og støtter opp under tanken om en sterk anti-individualistisk patroljekultur. På en annen side kan det signifikante avviket ha sammenheng med at påstandene berører personlige og etiske holdninger på en slik måte at respondenten unnlater å svare oppriktig. Det kan til en viss grad forventes en psykologisk forsvarsmekanisme, eller mental sperre mot å svare bekreftende på spørsmål som går direkte på egoisme. Dette kan forsterkes gjennom at KjK har som uttalt strategi å fokusere på en anti-individualistisk kultur. Konsekvensene av dette kan da være at påstandene ikke i tilstrekkelig grad dekker det de skal dekke, og dermed får motsatt virkning.

Ser vi på avdelingens aldersmessige forhold viser oversikten i figur 5.1 at over halvparten av respondentene ligger i den yngste alderskategorien <25 år, og 74 % er i alderskategorien <30 år. Både teori og tidligere empiri peker generelt på at individualisme er fremtredene blant yngre militært personell. Dette forsterker forventningen om individualistiske funn ved egen undersøkelse, noe som ikke innfris. Det er vanskelig å peke på noen åpenbare forklaringer til dette avviket.

Ser vi nærmere på de verbale uttalelsene femkommer det et interessant funn i forhold til misnøye med Forsvartens lønnsbetingelser. 5 respondenter kommenterte dette, hvorav 4 av disse deltok i Maymaneh, noe som peker mot en tydelig korrelasjon mellom misnøye med lønnsbetingelser og den aktuelle gruppen. Funnet kan antyde at lønn generelt, og avlønning for innsats i farefulle oppdrag spesielt er viktigere enn kanskje resten av undersøkelsen antyder. Det er derfor interessant å registrere at Maymaneh-episoden nærmest har fungert som en slags spenningsutløser for lønnsspørsmålet da kun 1 av de øvrige respondentene er opptatt av dette. Ut i fra et teoretisk perspektiv har lønn en klar kobling til den materielle individualistiske yrkesforståelsen. Dette er igjen noe uvanlig da individualismen blant unge primært går i en ikke-materialistisk retning. Dette fremkommer også av undersøkelsen til Battistelli som gir empirisk grunnlag for denne påstanden gjennom at nettopp de yngre tenderer til ikke materiell individualisme. Igjen vil jeg peke på at spørreundersøkelsen dekker disse områdene.

Det kan nå være interessant å se fraværet av individualisme opp mot studien til Borgman & Aronsen (2005). Som tidligere vist kartlegger denne omfanget av blant annet individualisme for hver enkelt forsvarsgren i Sjøforsvaret. Til tross for at de finner forekomster av ikke-materialistisk individualisme ved KjK er denne relativt sett mindre enn i de øvrige våpengrenene. Sammenligner vi prosentvis er funnene ved KjK 28 %, noe som er 10 % mindre enn gjennomsnittet ved de øvrige våpengrenene. Forskjellen må sies å være betydelig selv om den avviker stort fra mine funn. Det kan likevel indikere en gryende trend på

undersøkelsestidspunkt som har forsterket seg over de to årene det er mellom de to undersøkelsene.

#### 5.4.2 Den signifikante forekomsten av profesjonalisme

##### 5.4.2.1 Kulturelle og organisatoriske forhold

Jeg anser det klare bruddet mellom historie og nåsituasjon som et interessant forhold å studere for å kartlegge hvorfor profesjonalisme er sterkt fremtredende. KjK har som tidligere beskrevet gått fra å være en avdeling som sett utenfra har fremstått som søkende og uten entydig fokusering. Dette inntrykket ble forsterket gjennom fravær av operativ status og reelle leveranser og en vedvarende reduksjon av både ambisjonsnivå og personellstruktur<sup>40</sup>. Det er derfor grunn til å forvente at denne formen for tillitstvil og ekstern skepsis utvilsomt har lagt et enormt press på, og preget personellet ved avdelingen. Særlig er det grunn til å forvente at kravet om operative leveranser er følt spesielt sterkt, herunder mål om å få operative status, hvor plass i styrkeregisteret og fysiske deployeringer til INTOPS på mange måter fremstår som selve beviset på kvalitet.<sup>41</sup>

Slikt sett har nå avdelingen nådd en svært sentral milepæl gjennom reell INTOPS-deltakelse hvor oppgavene utføres på en utmerket måte. Dette toppes av Forsvarssjefen som årsaksforklarer den solide innsatsen med profesjonalisme. Det er derfor naturlig å hevde at statusen er interessant å opprettholde, både fra avdelingens perspektiv, men også sett fra den enkelte respondent. Så lenge profesjonalisme er å betrakte som noe positivt, fremtidsrettet og trendy, blir det neppe feil å fremstå som profesjonell uansett. Faktorene kan også gjøre det politisk korrekt å fremstå med profesjonalisme.

Svar på spørreundersøkelser basert på politisk korrekthet er en feilkilde som man vanskelig kan komme unna. De oppsiktsvekkende svarene i kombinasjon med avdelingens spesielle kulturelle historikk er imidlertid faktorer som gjør at temaet bør vies en nærmere undersøkelse. Dette forsterkes også av det faktum at Bård Mæland i sin studie faktisk avdekker kognitiv dissonans der hans respondenter opplever seg selv som profesjonelle, mens undersøkelsen avdekker individualisme.

Spørreundersøkelsen er som tidligere vist designet nettopp for å ta høyde for en slik problemstilling. Kognitiv dissonans avdekkes imidlertid ikke blant respondentene, snarere

<sup>40</sup> Grovt sett har KjKs personellmessige ambisjonsnivå antallsmessig gått fra ca 1200 til snau 90 de siste 5 år.

<sup>41</sup> Undertegnede jobbet i 3 år ved Sjøforsvarets befalsskole som blant annet danner grunnlaget for befalsstammen ved KjK. I årenes løp, og etter diverse samtaler med kystjegerbefalet fremsto det for meg udiskutabelt at KjK nærmet seg en identitetskrise. Forvandlingen de siste 2 år kan derfor sies å bi opplevd som en lettelse i miljøet.



forsterkes det eksisterende funnet av profesjonalisme. På den ene siden kan dette antyde en reell bevissthet rundt egen yrkesforståelse og dermed sees på som en forsterkende faktor på eksisterende funn. På den andre siden kan utformingen av spørreundersøkelsen være av en slik art at det vil være mulig å svare sosialt ønskelig eller politisk korrekt på begge delene av den. Så langt blir dette spørsmålet stående åpent da det heller ikke av undersøkelsens øvrige enkeltelementer er mulig å spore noen sammenhenger.

På det organisatoriske plan eksisterer det flere interessante forhold som kan antyde hvorfor profesjonalisme er fremherskende. Som en del av Sjøforsvarets OU-prosess er avdelingen nå integrert i den nyopprettede jegerkommandoen som blant annet organiserer marinejegerne. Denne strukturelle endringen kan på den ene siden oppfattes som en anerkjennelse av KjK gjennom å få tildelt plass enda nærmere den ellers så eksklusive og prestisjefylte marinejegerkommandoen. I den grad marinejegerkommandoen representerer, eller i det minste oppfattes som det ypperste av norske profesjonelle avdelinger, vil OU-prosessen kunne forsterke KjKs egen opplevelse og ønske om profesjonalisme. Prosessen vil som sådan også kunne forsterke et eksisterende behov for å fremstå politisk korrekt.

Det kommer heller ikke som noen overraskelse på ledelsen ved KjK at profesjonalisme scorer høyt.<sup>42</sup> Dette kan antyde at både ledelsen og de ansatte for øvrig har et bevisst forhold til profesjonalisme, noe som også de kulturelle og organisatoriske faktorene underbygger.

Ser vi nærmere på noen av de demografiske forhold kan det sågar virke som avdelingen har en klar strategi for å både tiltrekke seg og beholde et sjikt av høy kompetanse. Flere faktorer underbygger dette. For det første har 68 % av respondentene ved avdelingen et utdanningsnivå tilsvarende befalsskole eller høyere. Sågar er den klart største enkeltgruppen innen variabelen utdanning de med krigsskoleutdanning som står for totalt 40 %. Dette er oppsiktsvekkende mange sammenlignet med for eksempel andre avdelinger i Sjøforsvaret som fortsatt har en betydelig andel menige og vervede uten noen form for militær lederutdanning. Enkelte fartøystyper, for eksempel MTB'er, har ca 50 % vernepliktige. Dette kan indikere at avdelingen satser hardt på ekspertise, en av grunnpillarene i profesjonalisme. Avdelingen er også uvanlig høyt representert ved årets søknad til Sjøkrigsskolen, der ca 1/3 av søkerne er kystjegere. Dette kan underbygge eksisterende antakelse om at ledelsen fokuserer på betydning av utdanning og ekspertise. Under samtaler med ledelsen ved KjK fremkommer det også antydninger om at avdelingssjefen har et bevisst positivt forholdt til, og satser på utdanning. Det er også interessant at det eksisterer såpass

---

<sup>42</sup> Fremkommer etter samtaler med avdelingens nestkommanderende etter at svar fra undersøkelsen var mottatt og under analyse

mange med yrkestilhørighet utover vervet, noe som også avviker fra de fleste andre sjøforsvarsavdelinger. Begge faktorene er derfor i tråd med det teoretiske profesjonsperspektivet til spesielt Huntington. Det kan antas at begge kan bidra til å påvirke i en profesjonalistisk retning. Høyere og moderne militær utdanning vil sannsynligvis føre til et høyere refleksjonsnivå og bevissthet rundt egen rolle og yrkesforståelse. Videre kan yrkesmessige forpliktelser utover vanlig verneplikt si noe om aksept av yrkesvalg og rolleforståelse.

Unge velutdannede krigsskoleoffiserer vil fremstå som viktige rollemodeller og kulturbærere / formidlere. Slik KJK fremstår, har den på mange områder gode betingelser for å forankre en grynende og fremtidig profesjonalismestrategi. Vi kan her være vitne til en selvforsterkende prosess der KJK nå fremstår som så attraktiv at folk søker seg dit fra andre avdelinger, og at dette kanskje driver utdanningsnivået opp.

KJK's kjernevirksomhet er patruljetjeneste, og avdelingen organiseres og drives rundt denne rammen. Patruljene er små sammensatte lag på 5-7 personer der lagets betydning kontra den enkelte fokuseres i stor grad, både som en del av trening og øving, men også i form av såkalt selvjustis eller erfaring<sup>43</sup>. Denne organiseringen er relativt tradisjonell i militær sammenheng, og det kan forventes av lagkulturen utvikles i en fundamental anti-egoistisk retning, noe som for øvrig stemmer godt med Huntingtons profesjonalismeteorier. To av påstandene i spørreundersøkelsen er rettet mot dette forholdet som klart forsterkes av respondentene. Dette kan tyde på at patruljevirkomheten og avdelingens organisering rundt denne bidrar til utvikling og opprettholdelse av en anti-individualistisk kultur som er i overensstemmelse med profesjonsteoretiske prinsipper. Analysen av undersøkelsen peker samtidig på at lagets verdier står sterkt blant respondentene noe som vil forsterke en anti-egoistisk lagkultur. Seleksjonsprosessen for å bli tatt opp som patruljemedlem vil også kunne forsterke denne effekten.

Verbaluttalelsene støtter opp under antydninger om at lagets verdier står sentralt ved avdelingen. Ved siden av en instrumentell orientering er lagverdiene den faktoren respondentene vektlegger for å begrunne egen profesjonalismepreferanse.

Respondentene gir her uttalelser som:

*"...Fokuset blir da å holde patruljen samlet, operativ og i live, selv om man i utgangspunktet er uenig i oppdraget..."*

Og..

---

<sup>43</sup> Opplysninger oppgitt av avdelingens ledelse

*".... Lagets sikkerhet er viktigere enn oppdraget..."*

Utsagnene må sies å være helt i tråd med Forsvarssjefens og Huntingtons syn på profesjonalisme, der lagets viktighet settes høyt, om ikke høyest. Ser vi tilbake på studien til Mæland kan vi spore klare likhetstrekk.

Strukturelle ytre rammer er ikke analysert inngående, men KjK oppfyller på flere områder rammefaktorer og krav som Forsvarssjefen kobler til profesjonalisme. Færrest mulig vernepliktige, og en ung operativ grunnstamme med en kjerne bestående av avdelingsbefal som er positivt innstilt til INTOPS står her som gode eksempler. På den ene siden kan derfor ytre strukturelle rammefaktorer ha bidratt til å forsterke personellet egenpersepsjon som profesjonelle. På den andre siden skal disse forholdene kunne avdekkes gjennom spørreundersøkelsen, noe som ikke er tilfelle.

#### **5.4.2.2 INTOPS-erfaringens betydning**

Godt over halvparten (57 %) av respondentene har tidligere INTOPS-erfaring. Dette tallet må sies å være relativt høyt tatt i betraktning KjKs utviklingsprosess hvor avdelingen for få år siden var langt unna noen form for operativ status. Ser vi på det faktum at avdelingen på undersøkelsestidspunktet hadde ytterligere mange ute i INTOPS som ikke hadde anledning til å delta på undersøkelsen, forsterkes dette grunnlaget. På den ene siden antyder tallet at ekspedisjonsvilligheten ved avdelingen er stor. Dette vil i så fall underbygge et viktig argument for profesjonalismens relevans. På den andre siden kan tallet bygge på mer tilfeldige årsaker som for eksempel beordringsoppgjør og lignende. Et sted å søke svar på dette vil vi få ved å se nærmere på forholdet mellom konfidensnivået for profesjonalisme og respondenter med / uten INTOPS erfaring.

#### **5.4.2.3 Forholdet mellom profesjonalisme og INTOPS-erfaring**

Respondentgrunnlaget i forhold til INTOPS-erfaring fordeler seg slik; 27 har, 23 har ikke (se figur 5.13). Resultatene basert på konfidensnivå 1 og 2 viser at 17 respondenter kan kategoriseres under profesjonalisme. Så mange som 12 av disse tilhører den gruppen som har INTOPS-erfaring. Fordelingen viser dermed en interessant korrelasjon mellom graden av profesjonalisme og INTOPS-erfaring, noe som gir rom for flere tolkninger.

På den ene siden kan dette være et tegn på at deltakelse i INTOPS fostrer profesjonalitet. Deltakelse i INTOPS vil da være en positiv bidragsyter for å utvikle og forankre en profesjonalismestrategi og dermed kunne sees på som en positiv faktor. Ideen harmonerer med

det som tidligere har blitt pekt på som en av utenlandsoperasjoners positive ringvirkninger (Børresen, Gjeseth, Tamnes, 2004).

På en annen side kan dette være et resultat av at de med profesjonalistisk yrkesforståelse tiltrekkes av INTOPS, og derigjennom aktivt søker seg slikt engasjement. Tolkningen kan da sies å stå noe i kontrast til både teorien om individualisme, og det faktum at INTOPS oppgis som en drivende motivasjons- og rekrutteringsfaktor for opplevelser og spenning (Norsk rikskringkasting, 2007)

#### 5.4.2.4 Maymaneh-gruppen

Gruppen består av 5 befal/offiserer og 1 vervet hvor alle faller inn under kategorien profesjonalisme etter strengeste konfidensnivå. Dette synes å forsterke den eksisterende korrelasjonen mellom utdanningsnivå, yrkestilhørighet og profesjonalisme. Foruten særtrekket knyttet til lønnsystemet er det ikke mulig å avdekke andre spesifikke forhold med denne gruppen. En ting som kan nevnes er at gruppens sammensetting med tanke på alder, utdanningsnivå og yrkestilhørighet harmonerer godt med ideologien om avdelingsbefal, en gruppe som Forsvarssjefen har utpekt som fremtidens profesjonelle ryggrad. Her får vi en ytterligere form for bekreftelse på profesjonalismens relevans.

#### 5.4.2.5 Det instrumentelle fokus

I undersøkelsen verbale del tilkjennegir 20 av 32 respondenter et instrumentelt syn når de begrunner egen persepsjon av profesjonalisme. Dette kan betraktes som en sterk tendens, og bekreftes markert når vi ser på resultatene fra undersøkelsen som omfatter denne dimensjonen. Dette er interessant av flere årsaker. På den ene siden antydes forekomst av bevisste refleksjoner hos respondentene som et resultat av den enkeltes grunnholdning og erfaring. Det kan også være et tegn på en bevisst strategi avdelingen benytter som forberedelse av sitt personell. Dette kan betraktes som en naturlig refleksjon da militære basisferdigheter hviler på instrumentelle faktorer.

På den andre siden er det noe underlig at andre ekspertisefaktorer som i større grad kan knyttes til både forståelse og håndtering av "moderne" operasjoner er nærmest fraværende som begrunnelse. Som generelle eksempler er faktorer som kulturforståelse, CIMIC kunnskap og språk ikke nevnt, faktorer som senest på Forsvarets egne nettsider (27 mars 2007) ble påpekt som det norske styrkebidragets "viktigste våpen". Tatt i betraktning den høye andelen av offiser med krigsskoleutdanning ved KJK er det grunn til å forvente et høyere refleksjonsnivå knyttet til egen yrkesforståelse sett opp i mot det som kjennetegner dagens typiske INTOPS.

Tidligere empiri viser imidlertid samme tendens. I Mælands studie trekker respondentene i stor grad paralleller mellom egen persepsjon av profesjonalisme og det instrumentelle perspektivet. Her kan det samtidig anes at tendensen øker som et resultat av lengre tilstedeværelse i operasjonsområdet. Også Sion trekker frem dette fenomenet. Hun går langt i å antyde at den instrumentelle krigerekspertisen faktisk er feilslått i samtidens typiske INTOPS.

Flere paralleller kan dermed trekkes. Det kan virke som om avdelinger som opplever seg være blant ”eliten” er preget av en typisk krigerkultur, eller i alle fall en kultur som vektlegger den instrumentelle dimensjonen. Kulturen er gjenkjennbar fra den tidligere befalsutdanningen for KjK. En forklaring kan være at det oppleves trygt å kunne ty til eller støtte seg til det kjente under ukjente omgivelser, i dette tilfellet den instrumentelle ballasten hjemmefra gjennom trening og øving. Dette bekreftes også gjennom studien til Sion der hovedvekten av trening og øving er knyttet til nettopp det instrumentelle.

Den opplevde sammenhengen mellom det instrumentelle og profesjonalitet peker også i en klar retning av Huntingtons teori om ”the management of violence”.

### 5.5 Delkonklusjon

Det statistiske analyseverktøyet viser at profesjonalisme er fremtredene som yrkesforståelse samtidig som individualisme er fraværende. En rekke kulturelle og organisatoriske forhold antyder hvorfor dette er tilfelle, særlig gjennom et fremherskende instrumentelt perspektiv, ekspedisjonsvillighet og lagfokusering. Alle de tre grunnpillarene som tidligere er identifisert og knyttet sentralt til profesjonalismebegrepet er derfor gjenkjennbare. Videre er det en klar korrelasjon mellom profesjonalisme og INTOPS-erfaring, noe som i utgangspunktet er positivt for strategien.

Med tilbakeblikk på problemstillingen kan det derfor være fristende å foreløpig konkludere med at profesjonalisme som strategi er relevant for oppdragsløsning i INTOPS.

Tatt i betraktning at egne funn er svært avvikende fra både deler av etablert teori og tidligere empiriske undersøkelser blir en slik konklusjon litt for unyansert. Et område som derfor bør utforskes er knyttet til begrepsvaliditeten og profesjonalismens reelle substans.

### 5.6 Begrepsvaliditet, profesjonalismens substans og reelle innhold så langt

Sett i lys av at profesjonalisme som eksplisitt yrkesforståelse er lite utforsket tidligere, og det faktum at egne funn er oppsiktsvekkende, gjør det både påkrevd og interessant med et tilbakeblikk på profesjonalismens substans og reelle innhold. Jeg vil derfor gjøre et forsøk på å

se profesjonalismens tre identifiserte grunnpilarer opp mot andre aktuelle fenomener og begreper som er aktualisert i oppgaven.

#### **5.6.1 Det instrumentelle ideal - Profesjonell eller Spesialist?**

Ett fremtredende resultat fra spørreundersøkelsen er respondentenes klare instrumentelle orientering. Kombinasjonen av avviksscoren fra påstandene og verbaluttalelsene gir en følelse av at ”det å beherske sitt fag” er den mest åpenbare koblingsfaktoren. Ser vi tilbake på teorikapittelet, pekes det på en faktor som gjør det utfordrende å skille mellom begrepene profesjonalisme og spesialist. Nyansene er primært knyttet til en akademisk nivåforskjell; at profesjonalismens relateres til et høyere akademisk utdanningsnivå. Umiddelbart kan nyansen for leseren kun oppleves å være av akademisk interesse. Det er likevel et par interessante poenger hvorav ett er rettet mot undersøkelsens validitet.

Mangel på forståelse av nyanseforskjeller i kombinasjon med sterk instrumentell tendens kan ha gitt undersøkelsen en ufortjent skyv i retning av profesjonalisme. Tre av spørsmålene innen profesjonalisme måler denne dimensjonen, og avviksscoren er svært lav. Det ligger med andre ord en potensiell feilkilde knyttet til nyanser mellom det å være spesialist og profesjonell. Det andre poenget er relevant i et bredere perspektiv, og retter seg mot den dagsaktuelle profesjonalismediskursen der begrepet kanskje benyttes mer eller mindre kritisk. Ordningen med avdelingsbefalet kan her stå som et godt eksempel. Diesen argumenter for at avdelingsbefalet representerer fremtidens profesjonelle grunnstamme. Sett i lys av overstående nyansediskusjon er det grunn til å hevde at avdelingsbefal med et minimum av militær akademisk utdanning nok er mer spesialister enn profesjonelle.

Hvorvidt disse nyansene utgjør noen praktisk dagsaktuell forskjell forfølges ikke videre i denne omgang. Poenget blir å fastslå at diskusjonen peker på interessante faktorer knyttet til både substansen i profesjonalismebegrepet og hvordan det forstås og tolkes.

#### **5.6.2 Ekspedisjonsvillighet – profesjonalisme eller moderne idealisme?**

Fenomenet ekspedisjonsvillighet måles både direkte og indirekte under kategoriene profesjonalisme og idealisme, der det til tider forutsettes at norske verdier beskyttes. Betrakter vi nyansekategoriene under idealisme avdekker undersøkelsen en oppsiktsvekkende forskjell i gjennomsnittlig avviksscore mellom klassisk og moderne idealisme på hele 1,5. Forskjellen kan i hovedsak knyttes til graden av ekspedisjonsvillighet, der kategorien moderne idealisme kan tolkes som den dominerende. Dette antyder at ekspedisjonsvillighet forekommer både i gruppen profesjonalisme, men også i moderne idealisme.

Den sentrale nyansen er knyttet til spørsmålet om ekspedisjonsvillighet skal forutsette beskyttelse av norske verdier eller ikke. Siden svarene oppleves noe sprikende, er det vanskelig å etablere en entydig og klar tolkning av hvorvidt respondentene er opptatt av nyansen eller ei.

Ett forhold utpeker seg her som interessant for nærmere utforskning. Et tilbakeblikk til teorikapittelet minner oss om at moderne idealisme vil kunne forventes blant ungt personell med relativ fersk høyere utdanning. Blant respondentene vil derfor personell med utdanning fra Sjøkrigsskolen representere en slik gruppe. Gruppens størrelse er på 19 offiserer. Det interessante er at 10 av disse tilhører kategorien moderne idealister. Det totale antall moderne idealister er 15, noe som tilsier at 2/3 av gruppen består av offiserer med KS-utdanning. Dette kan på den ene siden bety at vi ser en dreining av ekspedisjonsvilligheten, gitt en forutsetning om at forsvar av norske verdier er en del av oppdraget. På den andre siden kan dette også være et uttrykk for en mer betingelseløs vilje til deltakelse i INTOPS. Poenget er uansett interessant i den grad ekspedisjonsvillighet betraktes som en viktig del og forutsetning for anvendelse av norsk militærmakt.

Siden moderne idealisme ikke er analysert som en egen hovedkategori, bør både introduksjon og bruk av begrepet gjøres med en viss forsiktighet. Grensesnittet mot profesjonalisme er likevel av en slik art at en nærmere analyse av forholdet er av interesse, og derfor diskuteres videre i siste del.

### **5.6.3 Lagets betydning – profesjonalisme eller tradisjonelle institusjonelle rammer?**

Lagets betydning er i utgangspunktet ikke et særtrekk som isolert sett kan knyttes til profesjonalisme. Faktoren har også klare institusjonelle trekk, og har vært et tradisjonelt kjennetegn ved militære avdelinger. Det som bæres fram som en strategisk nyorientering er den prioritet dette får i forhold til oppdraget, eller saken. Referanser til både Forsvarssjefen, FFOD og tidligere forsvarsminister Krohn Devold underbygger dette.

Undersøkelsen antyder at lojaliteten til eget lag eller avdeling rager meget høyt, noe som fremkommer i analysen av påstand nr 8 som måler lag- og avdelingslojalitet kontra oppdraget. Tendensen støttes likeså gjennom Mælands empiri som viser den samme utviklingen. Det som jeg tolker interessant i Mælands studie er hvordan en gryende idealisme hos flere av respondentene endrer trekk i takt med oppdragets varighet. Opplevelsen av brutte illusjoner etter kontakt med realitetene i operasjonsområdet kan tolkes som en medvirkende faktor. Tolkningen kan bygge opp under antakelsen om at lojaliteten mot eget lag dermed vil forsterkes i takt med mengde INTOPS-erfaring. I eget datamateriale er det 9 respondenter som har 2 eller flere

deployeringer, og som derfor kan antas å ha sterkere preferanser mot eget lag enn oppdraget. Dette er ikke tilfelle da denne gruppen faktisk ligger 0,6 høyere på avviksscore enn gjennomsnittet. Denne noe skjøre teorien om at laglojalitet øker i takt med INTOPS-erfaring stemmer derfor ikke med egne funn, tvert imot er det omvendte tilfellet. Verbaluttalelsene gir heller ingen indikasjoner som tilsier en sterk fokusering på lagets betydning. Dette antyder at lojalitet mot laget og avdelingen står sterkere enn i forhold til oppdraget, men at dette fordeler seg tilfeldig i populasjonen.

#### **5.6.4 Konsekvenser - hvor tilfredsstillende er resultatet? Et kritisk tilbakeblikk.**

Kan man føre en diskusjon rundt dette uten å gå på akkord med funn? Finnes det forhold som peker på at profesjonalisme viser et tosidig ansikt sett i forhold til de tre søylene som den hviler på ut i fra diskusjon og analyse? Jeg tillater meg i denne avsluttende delen å rette et kritisk søkelys til relevansen av profesjonalismen før det trekkes endelige konklusjoner.

##### **5.6.4.1 Det instrumentelle fokus**

Det er så langt forsøkt vist at Diesens og FFODs profesjonalismestrategi er bygget opp rundt Huntingtons teorier, med en sterk tro på at "the management of violence" er den fundamentale ekspertise for nærmest enhver operasjon. Antakelsen fortjener å testes noe, uavhengig av resultatene fra spørreundersøkelsen. Det understrekes at "the management of violence" ikke skal betraktes som irrelevant, tvert imot, men det er likevel et poeng å peke på en noe overdreven tro på den militære ekspertises ensrettede kobling mot beherskelsen av høyintensitetsoppdrag.

Tatt i betraktning utviklingen innen INTOPS har det vist seg at andre former for ekspertise har vært relevante og nødvendige. Dette understrekes også av flere anerkjente og klassiske teoretikere, blant annet Janowitz, som snarere fokuserer på en ekspertise rettet mot å vinne freden fremfor krigen. Sions (06) analyse peker på sammenhengen mellom hvilken ekspertise som ble vektlagt under trening og forberedelse til en operasjon og den ekspertise man reelt sett fikk bruk for. Hennes funn er entydige i en klar retning av overfokusering på "the management of violence"<sup>44</sup> eller som hun selv beskriver det:

*".....They were training for combat.. .... even if combat was extremely rare" (Sion 06).*

Funnene kan fungere som en varselampe om at det instrumentelle ideal kan lede til skjevheter i forhold til hva det faktisk bør trenes på, særlig i avdelinger som opplever seg som en del av Forsvarets elite. Avdekkingen av et signifikant instrumentelt fokus ved KJK bør av den grunn



være spire til både nysgjerrighet og nærmere studier. Dette antyder også at en fremtidig strategi kanskje bør tilstrebe en form for balanse mellom Huntingtons og Janowitz` idealer. Det betyr ikke at ekspertise er å anse som mindre viktig for profesjonalisme, men at innholdet i profesjonalismebegrepet har potensial for både endring og diskusjon.

#### 5.6.4.2 Er sakens betydning blitt betydningsløs?

Det er verdt å minne om Huntingtons utgangspunkt om at profesjonalisme er tuftet på et plikts- og nøysomhetsideal overfor staten, og derigjennom saken eller oppdraget. Idealet er fortsatt tydelig i deler av Forsvaret der et kort skue til Hærens offiserskodeks eller Sjøforsvarets tjenestereglement og lydighetsparagraf understreker dette. Nå kan selvsagt disse dokumentenes relevans og dagsaktualitet diskuteres, men Hærens offiserskodeks er uansett av både nyere dato og hyppig referert. Et slikt ideal vil derfor være problematisk å etterstrebe parallelt med en holdning til at oppdragets eller saken er betydningsløs.

Det er derfor interessant å lese en kronikk i Dagbladet våren 2004<sup>45</sup> der Diesen tilkjenner noen av sine egne standpunkt knyttet til diskusjonen rundt verdier og instrumentalitet:

*”...Begrunnelsen for norsk deltakelse i slike operasjoner (les INTOPS, egen anmerkn.) er selvsagt først og fremst politisk, men har også en fagmilitær side. Den politiske begrunnelsen er i sitt vesen normativ. Den beskjeftiger seg med operasjonens politiske formål – deres nødvendighet i forhold til det onde som skal hindres eller det gode som skal fremmes. Den fagmilitære begrunnelse på sin side er instrumentell – den beskjeftiger seg primært med innsatsens egenverdi for Forsvarets profesjonelle standarder....”*  
(General Diesen i Dagbladet våren 2006)

Diesen gir her tydelig uttrykk for at normative vurderinger er politikernes sak, mens Forsvaret skal konsentrere seg om den instrumentelle gevinst. Argumentet gir derfor kraft i to retninger. For det første forsterkes profesjonalismens instrumentelle ideal, og for det andre oppfordres vi til å fjerne oss fra å mene noe om saken.

En sterk variant av sakens underbetoning finner vi også hos tidligere Forsvarsminister, Kristin Krohn Devold som i stortingets spørretime hadde følgende kommentar til påstandene om graverende holdninger til sigøynere og albanere blant våre KFOR-offiserer.

*”.....Når det er sagt må vi være klar over at en militær organisasjon ikke løser sine oppdrag på basis av individuelle holdninger og verdier, men på basis av profesjonell trening og disiplin. Oppdragenes karakter påvirker den enkelte befalingsmann og soldat i ulik grad, noe som kan gi slike utslag som rapporten viser*

---

<sup>44</sup> Gjennom en feltstudie på to ulike avdelinger i den nederlandske hær fant Sion ut at det ble gjennomført en overdreven trening på typiske krigerferdigheter eller ”management of violence” til tross for at disse ferdighetene i mindre grad var nødvendige for å løse oppdraget.

*til. Men det er avdelingens profesjonelle standard som garanterer at oppdragene løses i tråd med folkerettslige prinsipper.... (Krohn Devold, 03).*

Med forbehold om at Krohn Devold ikke lenger er regjerende forsvarsminister, nærmest dikterer uttalelsen at den militære yrkesutøvers individuelle holdninger og verdier er underordnet profesjonell trening og disiplin. Dermed gis det minimalt med rom for nødvendige verdimessige refleksjoner og vurderinger hos de som er "on scene" i operasjonsområdet. En slik strategi tilsier at vi blir stående med et profesjonelt personellkorps som fortrinnsvis henter sin motivasjon fra avdelingen og laget. Hvorvidt den militære yrkesutøver skal frikobles fra å reflektere rundt denne problematikken og rette motivasjonsfokus utelukkende mot laget fortjener en videre diskusjon og refleksjon.

Tilnærmingen kommer på kant med flere forhold, bla den ferske fellesoperative doktrinen som antyder det stikk motsatte (FFOD, 07).

Strategien kan i tillegg stimulere til nonchalantitet og likegyldighet overfor de som man faktisk er satt til å hjelpe. Oppdraget representerer på mange måter bærebjelken og den ytterste legitimitet for anvendelse av militærmakten hvis konsekvenser i ytterste fall resulterer i døden.

Det kan også argumenteres for at nettopp utvidelsen av oppdragsporteføljen i enda større grad aktualiserer en idealistisk tilnærming med en klar forankring i oppdraget eller saken. Jo mer diffust og meningsløst et oppdrag kan oppleves, jo større er sjansen for at gruppens eller lagets verdier faktisk blir dominerende. I en slik kontekst vil den militære yrkesutøver i mindre grad være motagelig for adferdskorreksjoner (Lunde, Mæland, 06). En overfokusering på sine nærmeste i laget/avdelingen vil kunne redusere sensibiliteten overfor nødvendige korrektiver og impulser utenfra, særlig når man snakker om laget / avdelingen i en operasjonell ramme (Ibid). Konsekvenser av dette vil kunne være en svekkelse av, eller utvikling av en ikke ønsket toleransegrense for maktanvendelse. En annen dysfunksjon kan være nedsatt toleranse for varsling da dette kan gi en dominerende følelse av å svikte sine kamerater. I samtidens operasjoner er behovet for korreksjoner på egen yrkesutøvelse viktigere enn noensinne da også handlinger utført av soldater i singlerolle kan ha strategisk betydning. Dette indikerer at overfokusering mot lag- og avdelingsidentitet kan ha negative sider og dysfunksjoner. Det peker også mot at saken eller oppdraget fortsatt både bør og vil kunne være en drivkraft. Et annet poeng kan hentes hos Nuciari (03) som påpeker at nettopp idealistiske motiver er en sentral drivkraft for cohesjon. Dette er i tillegg en ikke-ubetydelig faktor knyttet til Diesens profesjonstanke. Idealistiske motiver er her ikke utelukkende knyttet opp mot de tradisjonelt

---

<sup>45</sup> Kronikken er gjengitt i sin helhet på Forsvarets nettsider som er referert fullstendig i litteraturlisten.

nasjonalistiske, men kan også være av latent art som for eksempel det å være en del av et samfunn verdt å forsvare. Dette aktualiserer derfor idealsimens relevans i et utfordrende perspektiv, særlig knyttet til deltakelse i INTOPS.

I dette perspektivet er det derfor interessant å henlede oppmerksomheten tilbake til moderne idealisme.

#### 5.6.4.3 Medaljer som belønningsstrategi – for hvem?

5 personer fra Kystjegerkommandoen ble tildelt *Forsvarets medalje for sårede i strid*. De ble såret da over tusen demonstranter gikk til angrep på den norske leiren i Meymaneh. Medaljen kan oppfattes som et viktig grep fra Forsvarssjefen for å synliggjøre betydningen av krigsinnsatsen basert på blant annet dette utdraget fra en artikkel på Forsvarets nettsider (2006).

*– "...Det er tilfredsstillende å vite at vi har profesjonelle soldater når vi sender avdelinger ut på risikofylte oppdrag. Ved å dele ut denne medaljen viser vi en anerkjennelse til de som ble såret, sa Diesen.."*

Sett i en norsk kontekst er denne begivenheten ikke hverdagskost da norske soldater svært sjelden blir såret i strid. Handlingen er likevel ikke noe nytt fenomen da medaljeutdeling for tapperhet i strid utvilsomt har et tradisjonelt og ikke minst institusjonelt sus over seg. Dette har vært en del av den militære institusjons kodeks og symbolikk i alle år. Ser vi nærmere på hvordan Bolman & Deal (91) beskriver en organisasjon gjennom en symbolsk ramme kan medaljeutdeling betraktes som både belønningsstrategi og motivasjonsfaktor i en virksomhet som Forsvaret. På den ene siden kan dette tolkes som en handling der Forsvarssjefen gjør et forsøk på å reinstitusjonalisere en del av belønningssystemet. På den andre siden tilkjenner han at han fremtidens strategi er profesjonalisme.

En diskusjon rundt denne potensielle konflikten kan føres ved å studere respondentenes holdning til utdeling av æresmedaljer. Selv om spørsmålet i undersøkelsen var rettet direkte mot de som hadde fått utdelt medalje etter Maymaneh-episoden har 31 respondenter likevel valgt å besvare spørsmålet. Dette kan antyde at oppmerksomheten og interessen rundt denne medaljen spesielt og kanskje medaljer generelt er betydelig. Det faktum at respondentene i gjennomsnitt scorer mye høyere (4,7) enn det matematiske gjennomsnittet (3,5) underbygger antydningen.

Profesjonalismekategorien med konfidensintervall på 90 % er interessant å bruke som sammenligningsgrunnlag grunnet tilfredsstillende kategorisering. Gruppen har et gjennomsnitt på 4,0, noe som er lavere enn gjennomsnittet for samtlige. Dette utløser et ønske om å sammenligne med de øvrige kategoriene. Der hvor det opptrer andre kategorier av en viss

mengde er først ved konfidensintervall 75 %, hvor idealisme fremstår med et gjennomsnitt på 5,2. Gruppen kan ytterligere nyanseres, og betrakter vi undergruppen moderne idealisme er gjennomsnittet her på 5,5.

Sammenligningene er ikke helt uproblematisk da idealismekategorien først fremkommer ved å senke konfidensintervallet. Det som imidlertid kan trekkes ut av funnene er at den sterke kategorien profesjonalisme (konfidensintervall 90 %) relativt sett scorer lavere enn kategorien idealisme. Videre at den gruppen som anser medalje som viktigst er moderne idealisme.

Ved første øyekast åpner dette for et paradoks. På den ene siden antydes at den gruppen som medaljen åpenbart er ment å stimulere (profesjonalisme) er den som verdsetter den minst. Dette betyr ikke nødvendigvis at idealister ikke fortjener medaljer, noe neppe heller Forsvarssjefen mener. Antydningen tvinger seg imidlertid frem ved å se profesjonalismestrategien og medaljer som belønningsstrategi under ett. På den andre siden verdsettes medaljen høyest i den kategorien som betraktes som en arv vi ønsker oss bort fra.

Sett ut i fra et teoretisk perspektiv er det ikke særlig oppsiktsvekkende at verdsetting av medaljer scorer høyt i idealismekategorien, det ligger nesten eksplisitt i sakens institusjonelle kjerne. Det analysen viser er imidlertid hvorvidt utdeling av medaljer for krigsinnsats er en hensiktsmessig belønningsstrategi sett opp i mot den yrkesforståelse det søkes å fremme. I en nasjonal kontekst har det ikke akkurat gått inflasjon i utdeling av slike medaljer grunnet manglende stridserfaring. Dagens situasjon aktualiserer kanskje dette, noe som nettopp kan ha gjort det fristende å benytte anledningen. Her møter vi samtidig et annet paradoks knyttet til både antiheroisme og risikoaversjon påpekt av Coker (01). Innenfor dagens anvendelse av militær makt er dette å betrakte som et tilbakelagt stadium (Ibid). Effekten av æresmedaljer som belønningsstrategi kan dermed diskuteres også i denne konteksten.

#### **5.6.5 Gir funnene muligheter for generalisering?**

Det er gode grunner til å anta at undersøkelsens resultater kan generaliseres internt ved KjK. Dette skyldes primært god svarprosent og at undersøkelsen er foretatt i både bredde og dybde ved avdelingen. Slikt sett favner den over alle demografiske variabler, samtidig som den griper inn i de ulike fag og funksjonselementer ved avdelingen.

Når det gjelder generalisering utover KjK oppleves dette desto mer problematisk. Primært på grunn av den åpenbare motstridene tidligere empiri som finnes på området, da særlig de nasjonale som har indirekte koblinger til den mest interessante populasjonen. Dette gir desto større grunn til å se nærmere på kystjegerkommandoen ved en senere anledning.

## 6 Avslutning

### 6.1 Oppsummering

I innledningen har jeg pekt på at samfunnsmessige tidsåndstrekk og nye anvendelsesområder for militærmakten har generert endringer i den militære yrkesforståelse. Trenden kjennetegnes primært av at den idealistiske arven ikke lenger anses tilstrekkelig eller hensiktsmessig, og at postmodernistiske samfunnstrekk bringer individualistiske holdninger inn i Forsvaret. Dette har ført til en strategiendring, der det nå skal satses på en yrkesforståelse basert på profesjonalisme. Særlig viktig anses denne yrkesforståelsen å være hos våre operative avdelinger som gjennomfører INTOPS.

I teorikapitlet og under diskusjonen har vi sett at både teori og tidligere empiriske undersøkelser bygger opp under denne trenden. Særlig tidligere empiriske undersøkelser viser en generell vekst av individualisme i Forsvaret. I tillegg er det få, om noen, empiriske undersøkelser som kartlegge profesjonalisme direkte. Det har derfor vært et mål å kartlegge forekomsten av den militære yrkesforståelsen ved en stående operativ avdeling. Gjennom å utvikle en undersøkelsesmodell med tilhørende spørreundersøkelse har det vært mulig å gjennomføre et feltarbeid ved Kystjegerkommandoen i Sjøforsvaret med dette formål i sikte. Avdelingen er valgt bevisst grunnet dens omtalte suksesshistorier i INTOPS.

Resultatene fra undersøkelsen avdekker to perspektiver som peker seg ut i spesielt interessante retninger. Forekomsten av profesjonalisme er svært høy, samtidig som fraværet av individualisme er påfallende.

Dette er oppsiktsvekkende av flere årsaker. Teori, og særlig tidligere empiriske undersøkelser tilsier at resultatene burde inneholde et betydelig innslag av individualisme, noe som ikke er tilfelle. Oppgavens hoveddel har derfor fokusert diskusjonen mot potensielle kulturelle og organisatoriske faktorer som kan forklare eller antyde resultatene. Spesielt viktig anses kystjegerkommandoens gjennombrudd som operativ og anerkjent avdeling. Avdelingen kan oppfattes å ha en bevisst satsing på både kompetanse og en anti-individualistisk kultur, noe som kan bidra til å forklare resultatene. Jeg har også vært inne på fenomenet politisk korrekthet, og diskutert muligheten for at avdelingen og dets personell opplever det som viktig og riktig å fremstå med profesjonalisme, og at dette kan ha påvirket respondentene i deres valg.

Graden av profesjonalisme viser seg å variere markert med den enkelte respondents erfaringsgrunnlag fra INTOPS. Hvorvidt dette skyldes at INTOPS-erfaring avler en profesjonskultur eller at personell med sterke profesjonalismepreferanser bevisst søker seg til

INTOPS er vanskelig å si. Poenget er uansett viktig i den grad profesjonalisme er utropt som særlig ønsket under pågående fredsoperasjoner.

Det instrumentelle perspektivet står sterkt i den forstand at både påstander og verbaluttalelser avdekker respondentenes fokus på typiske operatørfunksjoner. Dette bringer inn et interessant aspekt knyttet til forholdet mellom det å være profesjonell kontra spesialist. Forholdet er diskutert under delen om profesjonalismens begrepsforståelse og substans, og reiser viktige spørsmål knyttet til både forståelse og tolkning av profesjonalisme som begrep og fenomen. Som påpekt tidligere tilkjenner et sentralt styringsdokument som FFOD at den militære profesjon ikke er spesielt knyttet mot akademisk kompetanse.

I teorikapittelet fremkommer det at idealisme som fenomen kan betraktes fra to sider; klassisk og moderne idealisme. Undersøkelsen avdekker en markert skjevhet hvor moderne idealisme kan oppfattes å dominere. Dette kan antyde at moderne idealisme gjennom en rendyrking som egen yrkesforståelse vil kunne utfordret profesjonalisme som funn ved KJK. Selv om dette kun forblir et tankeeksperiment er poenget viktig da diskusjonen påpeker fordeler og muligheter knyttet til moderne idealisme.

## 6.2 Konklusjon

Til oppgaven hadde jeg formulert følgende problemstilling:

### **Er profesjonalisme som strategi relevant med tanke på oppdragsløsning, spesielt i INTOPS?**

Gir så funnene fra undersøkelsen tilstrekkelig grunnlag til å svare på problemstillingen?

Resultatene som undersøkelsen bringer frem gjør det tilsynelatende opportunt å svare ja på hovedspørsmålet problemstillingen reiser. Dette kan primært begrunnes med samvariansen knyttet til avdelingens suksesshistorier i INTOPS, et signifikant innslag av INTOPS-erfaring hos personellet, høy forekomst av profesjonalisme og fravær av individualisme. Spesielt viktig er samvariansen mellom sterk profesjonalismepreferanse og INTOPS-erfaring. Analyseresultatene bør således glede vår nåværende forsvarssjef da det er mulig å spore et samsvar mellom ønsket strategiutvikling og forekomsten av profesjonalisme som yrkesforståelse.

Siden det er avdekket ny kunnskap som strider imot både tidligere empiri, og til dels etablert teori, bør imidlertid konkludering utvises med en viss varsomhet. Kartlegging av profesjonalisme som eksplisitt yrkesforståelse er relativt lite dekket gjennom tidligere empiri. Det betyr ikke nødvendigvis at denne studien er noen pilot på området, men at resultatene bør anvendes med en viss forsiktighet, spesielt i forhold til generalisering. Jeg har tidligere pekt på styrker og

svakheter med undersøkelsen. Profesjonalisme har utvilsomt en tidsriktig og positiv gjenklang med kvalitative undertoner. Det at begrepet eksplisitt blir beskrevet og fremhevet i et sentralt styringsdokument som FFOD underbygger dette. Det er derfor naturlig at en operativ avdeling lett vil kunne identifisere seg med, og i tillegg ønske seg en profil kjennetegnet av profesjonalisme. KjK står her gjennom sin kulturelle og organisatoriske utviklingsprosess i en spesiell stilling, noe som kan ha bidratt til at resultatet er som det er. Man må også være forberedt på at den eksisterende yrkesforståelsen ikke er noe statisk fenomen og derfor vil kunne svinge eller endre seg over relativt kort tid. Dette reiser flere aktuelle spørsmål, og vil kunne danne grunnlag for å se nærmere på KjK, for eksempel gjennom en tidsseriestudie eller en kvalitativ oppfølgingsstudie i den hensikt å utvide kunnskapshorisonten. Selv om det er fristende å la empirien tale for seg er det verdt å stille spørsmålet om det er kystjegerkommandoen som faktisk står i en empirisk særstilling eller om det eksisterer andre forklaringer.

Diskusjonen i oppgaven peker på at profesjonalisme er et begrep med mange tolkninger, avhengig av blant annet teoretisk ståsted. Utgangspunktet for spørreundersøkelsen er primært basert på den jeg opplever Forsvarssjefen har, en tolkning og forståelse som stort sett er gjenkjennbar i FFOD og som har mange fellestrekk i Huntingtons profesjonsteori. Begrepsvaliditeten er derfor knyttet mot denne, noe respondentenes svar preges av. Tolkningen står på flere områder i kontrast til for eksempel Janowitz' profesjonsforståelse, som i mindre grad er opptatt av et instrumentelt krigerfokus. Sett i lys av samtidens utvikling kunne derfor relevansen av profesjonalisme som strategi vært analysert i et bredere perspektiv om for eksempel Janowitz' teori også hadde vært lagt til grunn. Teorien er imidlertid lite berørt her da den ikke oppfattes å spille en førende rolle i FFOD. I tillegg har oppgaven sine naturlige begrensninger i både tid og rom. Det kan imidlertid vise seg interessant for videre forskning å vurdere relevansen av profesjonalismestrategien opp mot flere teoretiske ståsteder. Ett poeng som taler for at denne delen av profesjonalismeteorien tåler kritikk er at den tidsmessig ble utviklet under en epoke der blant annet militærmakten hadde helt andre anvendelsesområder.

Profesjonalismen setter avdelingen over saken. Det kan være grunn til å sette spørsmålstegn ved hvorvidt dette er relevant og holdbart som strategi. Diskusjonen peker på at tilnærmingen ikke er helt uproblematisk. Gjennom å sette sakens betydning til side kan det lett åpnes det for dysfunksjonelle trekk som undergraver alvoret i militærmaktens opprinnelige anvendelsesfelt. Skal profesjonalismestrategien være relevant bør også konsekvensene av strategien analyseres nærmere, særlig med tanke på mulige negative effekter.

Resultatet peker dessuten på at det eksisterer noen spennende paralleller til moderne idealisme som en mulig alternativ foretrukket yrkesforståelse. En videreutvikling av dette begrepet vil kunne være et godt egnet tema for senere undersøkelser og analyser.

Ved siden av å tolke profesjonalisme innen en bestemt teori viser det seg også at profesjonalismebegrepet ikke nødvendigvis er entydig. Det går for eksempel et noe uklart skille mellom det å være profesjonell og det å være spesialist. Ikke alle vil være enige i at avdelingsbefal er profesjonelle, men heller spesialister. En slik diskusjon vil kanskje oppleves å ha kun akademisk interesse, men når profesjonalismebegrepet brukes såpass hyppig og forankrende som det gjør bør det gås ytterligere oppklarende runder på begrepets egentlige betydning for å unngå uklarheter.

Hovedbudskapet i forhold til det spørsmålet som problemstillingen reiser vil derfor være nyansert. På den ene siden ser profesjonalisme ut til å være en hensiktsmessig strategi for å løse INTOPS-oppdrag. På den andre siden er det forhold med profesjonalisme, både som begrep og fenomen, som har behov for videre analyse og oppklaring, da særlig med tanke på mulige dysfunksjonelle effekter.



## Etterord

Hva betyr det egentlig å være profesjonell, og i så fall – er profesjonalisme som strategi til det beste for det norske Forsvaret? Etter å ha lest oppgaven vil leseren neppe oppleve spørsmålet som krystallklart. I så fall har jeg lyktes med noe av målsettingen, nemlig å sette profesjonalismediskusjonen under et kritisk lys.

Ikke alle gjør det. Trenden er vel heller at profesjonalisme som både begrep og fenomen er i ferd med å etablere fotfeste, og imøtekommes med positive forventninger. I den grad profesjonalisme assosieres med tidsriktighet og kvalitet er dette neppe til å unngå.

Det er mulig jeg gjennom problemstillingen har gitt leseren et inntrykk av at jeg utålmodig imøteser denne utviklingen. På noen områder gjør jeg det. Jeg tror svært få vil være uenige i at faglig mestring er den beste forutsetning for å lykkes.

Når jeg i oppgaven likevel tillater meg å være skeptisk rundt profesjonalismestrategien er det flere grunner til dette. Der hvor jeg stiller meg mest tvilende er til de deler av strategien som berører selve kjernen i militærmaktens anvendelse – sakens betydning.

Det er selvsagt problematisk for en småstat som Norge å stå på utsiden av internasjonale realpolitiske trender og forpliktelser, også når det gjelder anvendelse av militærmakt. Dermed ikke sagt at oppdraget eller sakens betydning skal desimeres utelukkende til fordel for et avdelingskollektiv, til det er konsekvensene av vårt yrke for dramatiske. Det å gi sitt eget eller ta andres liv er, og vil bli, en potensiell konsekvens for oss i uniform. Når den dagen kommer trenger både utøveren og våre politiske myndigheter å vite at dette var siste og eneste utvei. Desto større grunn bør det være å utvise varsomhet når norske styrker deployeres til INTOPS, for å unngå at militærmakt kun blir en politisk skillemynt og handelsvare for internasjonale tjenester.

*Rino Bandlitz Johansen*

Fredrikstad, 30 mai 2007

## 7 Litteraturliste

### 7.1 Skriftelige kilder

Aftenposten, nettutgaven, 2007. *Vil revolusjonere yrkessoldaten* (Online). Oslo, 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/article1619290.ece>. (Hentet 21 mars 2007).

Battistelli, Fabrizio, 2000. "The Postmodern Military: conscription or Professionalism?" I: Cohen, Stuart, (red) *Democratic societies and their armed forces*. Frank Cass publisher, London 2000.

Battistelli, Fabrizio, Teresa Ammendola, Maria Grazia Galantino, 2000. "The Fuzzy environment and Postmodern Soldiers: The Motivations of the Italian Contingents in Bosnia." I: Schmidl, Erwin A. (red) *Peace Operations – between war and peace*. Frank Cass Publisher, London 2001.

Battistelli, Fabrizio, 1997. "Peacekeeping and the Postmodern Soldier" I: *Armed Forces and Society*, vol 23, nr. 3.

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E, 1991. *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. Ad Notam forlag, Oslo 1991.

Borgmann, Fredrik B & Aronsen, Geir A.H, 2005. *Winning or losing the challenges of the future*. Semesteroppgave ved Sjøkrigsskolen 2 avdeling 2005.

Burke, James, 2002. "Theories of Democratic Civil-Military Relations". I: *Armed Forces and society*, vol 29, nr. 1/2002.

Børresen Jacob, Gjeseth Gullow, Tamnes Rolf, 2004. *Norsk Forsvarshistorie - allianseforsvar i endring*. Eide Forlag, Bergen 2004.

Canadian Defence Academy, 2003. *Duty with Honour – the professions of armed forces in Canada* (Online). Canada 2003. Tilgjengelig fra: <http://www.cda-acd.forces.gc.ca>. (Hentet november 2006).

Cappelens leksikon, 2007. *Caplex* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.caplex.no>. (Hentet 10 januar 2007).

Coker, Christopher, 2001. *Human warfare*. Tayolor & Francis Group, 2001.

Cozby, Paul C., 1993. *Methods in behavioural research*. Mayfield Publishing, California 1993.

Det kongelige Forsvarsdepartement 1998-99. *St meld 38*. Oslo 98-99.

Det kongelige Forsvarsdepartement 2000-01. *St prp 45*. Oslo 00-01.

Det kongelige Forsvarsdepartement 2003-04. *St prp 42*. Oslo 03-04.

Det kongelige Forsvarsdepartement/Forsvarets overkommando, 2007. *Forsvarsstudien 07*. Oslo 2007.

Det kongelige Forsvarsdepartement, 2004. *Overordnede strategiske konsept for Forsvaret; "Styrke og relevans"*. Oslo 2004.

- Eriksson, Magnus, 2004. Idealism eller professionalism? *PACEM* 7:1, s 75-90. Oslo 2004.
- Eriksson, Magnus, 2006. Er det möjligt at utveckla en relevant militär professionsidentitet i Norge? *PACEM* 10:1, s 21-37. Oslo 2007.
- FIST-H, Telemarksbataljonen, 2002. *Verdigrunnlag, Gazette & Telemarksbataljonen*. Oslo 2002.
- Forsvarsnett, 2007. *Sverre Diesen – Beordringsadgang er viktig* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=132854>. (Hentet 21 januar 2007).
- Forsvarsnett, 2007. *Sverre Diesen – Et globalisert Forsvar* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/fst/forsvarssjefen/start/foredrag/article.jhtml?articleID=125787>. (Hentet 10 februar 2007).
- Forsvarsnett, 2007. *Anne-Grethe Strøm-Erichsen – Forsvars- og sikkerhetspolitikk i en ny tid* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/fs07/start/article.jhtml?articleID=122358>. (Hentet 10 februar 2007).
- Forsvarsnett, 2007. *Sverre Diesen – Meymaneh-soldatene er forbilder* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/haren/start/article.jhtml?articleID=120605>. (Hentet 2 februar 2007).
- Forsvarsnett, Hærfra nr 02/03, 2003. *Robert Mood – Profesjonalitet fordrer verdier – holdninger* (Online). Oslo 2003. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/haren/herfra/start/Arkiv/nr2/article.jhtml?articleID=56285>. (Hentet 8 februar 2007).
- Forsvarsnett, 2007. *Fredsbygging uten kuler* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.mil.no/start/aktuelt/article.jhtml?articleID=138390> (Hentet 27 mars 2007).
- Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet, 2001. *Seminarrapport 6 av 6 år 2000/20001*. Internasjonale operasjoner. Deltakernes syn på erfaringene og verdi for Forsvaret. Oslo 2001.
- Forsvarets kompetansesenter for internasjonal virksomhet, 2001. *Seminarrapport 3 av 6 år 2000*. Internasjonale operasjoner. Deltakernes syn på partene, konfliktene og operasjonene. Oslo 2001.
- Forsvarets overkommando/Sjøforsvarsstaben, 1989. *Tjenestereglementet for Sjøforsvaret – SAP-1(D)*. Oslo 1989.
- Forsvarets overkommando, 1998. *Forsvarets Verdigrunnlag*. Oslo 1998.
- Forsvarets overkommando, 2007. *Forsvarets fellesoperative doktrine – FFOD*. Oslo 2007.
- Fredstjenesteloven*. Forsvarsdepartementet, 1999.
- French, Shannon E., *The Code of the warrior – exploring warrior values past and present*. Maryland, USA 2005.
- Førland, Tor-Egil, 2000. *Drøft. Lærebok i oppgaveskriving*. Gyldendal forlag Oslo, 2000.

- Grimeland, Torbjørn, 2006. *Utfordringer ved implementering av oppdragsbasert ledelse ved marinejegerkommandoen*. Bacheloroppgave ved Sjøkrigsskolen 2006.
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn, 1996. *Metodevalg og metodebruk*. TANO AS, Otta 1996.
- Huntington, Samuel P., 1957. *The Soldier and the State*. Harvard University press, USA 1957.
- Hærens krigsskole, 2007. *Studiehåndbok for Krigsskolen* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: [http://www.mil.no/multimedia/archive/00083/KS\\_06-07\\_operativ\\_83217a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00083/KS_06-07_operativ_83217a.pdf) (Hentet 13 mars 2007).
- Haaland, Matlary Janne og Østerud, Øyvind, 2005. *Mot et avnasjonalisert forsvar?* Abstract forlag A/S, Oslo 2005.
- Jacobsen, Dag Ingvar, 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser. Innføring i samfunnsvitenskapelig metode 2 utgave*. Høyskoleforlaget 2005.
- Jacobsen, Jan O, 2005. Den militære organisasjons møte med den nye individualismen. *PACEM 2:05*. Oslo 2005.
- Janowitz, Morris, 1960. *The professional soldier – a social and political portrait*. Glencoe, 1960.
- Kold, Claus (2003). *En motstander – som skal hjelpes*.
- Larsen, Richard J. & Marx, Morris L, 1986. *An Introduction to Mathematical Statistics and its Applications*. Prentice-Hall, New Jersey, 1986.
- Lunde, Nils Terje, Mæland, Bård, 2006. *Militæretikk*. Tapir akademisk forlag, Trondheim 2006.
- Moskos Jr., Charles C, 1977. "From Institution to Occupation. Trends in Military Organization" I: *Armed forces and society vol 4 nr 1*.
- Moskos, Charles C & Wood, Frank R., 1988. *THE MILITARY – more than just a job?* Virginia, 1988.
- Moskos, Charles, Williams, John Allen, Segal David R., 2000. *The Postmodern Military – Armed forces after the cold war*. Oxford press, New York 2000.
- Mæland, Bård, 2004. *Skadeskutt idealisme – norsk offisersmoral i Kosovo*. Eide forlag, Bergen, 2004.
- Norsk rikskringkasting, nettutgave, 2007. *Diesen vil ha mer profesjonelt forsvar* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.nrk.no/nyheter/innenriks/1.1316185>. (Hentet 21 mars 2007).
- Norsk rikskringkasting, nettavis, 2007. *I kø for å bli elitesoldat* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.nrk.no/nyheter/innenriks/1.2091478>. (Hentet 21 mars 2007).
- Nuciari, Marina, 2003. "Models and explanations for Military Organisations: An Updated Reconsideration" I: *Guiseppa Caforio (red) Handbook of the sociology of the military*. Kluwer academic, New York, 2003.
- Nylehn Børre & Støkken, Anne Marie, 2002. *De profesjonelle*. Universitetsforlaget, Oslo 2002.

- Katrine Nørsgaard, 2004. *Tillidens teknologi, Det militære ethos og viljen til dannelsen*.
- Sion, Liora, 2006. "Too sweet and innocent for war? Dutch peacekeepers and the use of Violence". *I: Armed Forces and Society, Vol 32, No 3, 2006*.
- Sjøkrigsskolen, 2006. *Fag og Rammeplan internasjonale studier* (Online). Bergen 2007. Tilgjengelig fra: [http://www.mil.no/multimedia/archive/00049/Studieplan\\_Felles\\_of\\_49857a.pdf](http://www.mil.no/multimedia/archive/00049/Studieplan_Felles_of_49857a.pdf). (Hentet 13 mars 2007).
- Snider, Don M. & Watkins, Gayle L., 2002. *The future of Army Profession*. Mc Graw Hill, 2002.
- Soeters, Joseph L., Winslow, Donna J., Weibull, Alise, 2003. "Military Culture" I: Caforio, Guiseppe (red): *Handbook of the sociology of the Military*. Kluwer academic, New York, 2002.
- Stortinget, 2003. *Kristin Krohn Devold - Stortingets spørretime, skriftlige spørsmål til skriftlig besvarelse* (Online). Oslo 2007. Tilgjengelig fra: [http://www.stortinget.no/Spørsmål/Søk\\_i\\_spørsmål.htm](http://www.stortinget.no/Spørsmål/Søk_i_spørsmål.htm). (Hentet 15 januar 2007).
- Torgersen, Glenn-Egil, 2006. *Forskningsmetodiske begreper og feilkilder*. Forsvartens stabsskole, Oslo 2006.
- Torgersen, Glenn-Egil, 2001. *Referer riktig. Håndbok i formelle presentasjonskrav til rapporter og vitenskapelige avhandlinger*. Compendius forlag, Skarnes 2000.
- Ulriksen, Ståle, 2002. *Den norske forsvarstradisjonen – militærmakt eller folkeforsvar?* Pax Forlag A/S, Oslo 2002.
- United States Marine Corps, 2007. *Commanders planning guidance* (Online). USA 2007. Tilgjengelig fra: <http://www.usmc.mil/marinelink/mcn2000.nsf/34CMCGuidance.pdf>. (Hentet 16 april 2007).

## 7.2 Muntlige kilder

- Coker, Christopher, 2006. *Foredrag i fordypningsmodulen militærmakt, politikk og samfunn*. Forsvarets stabsskole, Oslo, høsten 2006.
- Diesen, Sverre, 2006. *Foredraget "Klassiske krigerdygder og deres aktualitet"*. Nasjonal konferanse i militæretikk, gamle krigsskolen, 27. sept 2006.
- Hobson, Rolf, 2006. *Foredrag i fordypningsmodulen militærmakt, politikk og samfunn*. Forsvarets stabsskole, Oslo, høsten 2006.
- Holtmark, Sven G., 2006. *Foredrag i Forskning, verdier og forskningsetikk*. Forsvarets stabsskole, Oslo, høsten 2006.
- Haaland, Janne Matlary, 2006. *Foredrag i assymetriske trusler*. Forsvarets stabsskole, Oslo, høsten 2006.
- Haaland, Torunn, 2006. *Foredrag i fordypningsmodulen militærmakt, politikk og samfunn*. Forsvarets stabsskole, Oslo, høsten 2006.

## **8 Vedlegg**

Vedlegg A: Eksempelar av spørreundersøkelsen (Enquet)

## Vedlegg A

# Spørreundersøkelse om yrkesforståelser ved Kystjegerkommandoen

## 1 Innledning, bakgrunn og forklaring med undersøkelsen

Forsvaret er inne i en av de største omstillingene på mange år. En av de endringer som Forsvaret ønsker er et mer profesjonelt yrkeskorps på alle nivåer. Det er dette som er denne spørreundersøkelsens utgangspunkt. Spørreundersøkelsen er en del av et forskningsprosjekt knyttet til masteroppgaven min ved Forsvarets stabsskole.

Hensikten med spørreundersøkelsen er å avdekke omfanget av ulike typer yrkesforståelse ved Kystjegerkommandoen. Disse yrkesforståelsene har jeg kategorisert i henholdsvis *idealisme*, *profesjonalisme* og *individualisme*. Kategoriene defineres noe senere i undersøkelsen.

Ditt bidrag kan vise seg å være svært nyttig for å fremskaffe mer kunnskap om yrkesforståelsen ved KjK spesielt, og kanskje i Forsvaret generelt.

Undersøkelsen har 4 deler. Den første delen presenterer noen definisjoner på sentrale begreper.

I den andre delen ber jeg deg svare på en rekke demografiske spørsmål hvor du krysser av for ønsket eller best passende alternativ.

Den tredje delen består av til sammen 25 påstander hvor jeg ber deg ta stilling til i hvilken grad du er enig eller ikke. Du blir presentert en skala som går fra 1 til 7 der 1 er helt enig og 7 er helt uenig. Her skal du krysse av for det tallet som best representerer ditt syn.

I den fjerde og siste delen ber jeg deg gjøre noen egne vurderinger gjennom å ta stilling til hvilket av begrepene; *idealisme*, *profesjonalisme* eller *individualisme* du opplever beskriver, eller passer deg best.

### 1.1 Anonymitet

Et viktig prinsipp ved denne type undersøkelser er kravet om anonymitet. Resultatene fra denne undersøkelsen vil derfor ikke bli knyttet til deg som person, men holdt innenfor rammer og krav om anonymitet. Av den grunn ber jeg heller ikke om at du oppgir personlige data underveis.

## 2 Definisjoner

### 2.1 Idealisme

Militær idealisme har drivkraften hentet fra saken eller oppdragets betydning. I klassisk forstand har dette handlet om å forsvare Konge og Fedrelandet, om så død for denne saken. Idealisme er derfor fjernt fra for eksempel deltakelse i INTOPS. I en mer moderne betydning kan dette likevel handle om å forsvare Norges verdier og interesser i en utvidet setting, for eksempel gjennom deltakelse i internasjonale fredsoperasjoner. Idealisme er tett knyttet mot at tjenesten i Forsvaret kan sees som et kall snarere enn et arbeid, der det å tjene folket er den viktigste drivkraften.

### 2.2 Profesjonalisme

Militær profesjonalisme fokuserer sterkt på betydningen av avdelingen/laget, og preget av et betydelig lojalitetsforhold til disse. Ved profesjonalisme er oppdraget av underordnet betydning, noe som betyr at oppdragsløsning kan foregå hvor som helst og når som helst, så lenge dette ikke strider mot etablert overbevisning eller moral. Dette kan også innebære at egne synspunkter om partsforhold i en konflikt skal underkastes rent militære operative hensyn. Videre fokuserer profesjonalisme på "å kunne sitt fag", hvilket betyr at for eksempel trene/øve og spise militære ferdigheter er sentralt.

### 2.3 Individualisme

Innenfor individualisme fortoner tjenesten i Forsvaret seg mer som et vanlig yrke enn et kall. Dette betyr at for eksempel faktorer som tilpasset lønn for utført arbeid og regulerte arbeidsforhold er viktig. Forsvaret kan med andre ord ikke gripe inn i fritid som det passer seg, men respektere valg av bosted, fritidssysler, privat sfære etc. Individualisme retter seg også mot at personlige / egne interesser og motiver kommer foran Forsvarets. Videre vil individualisme være fundert i spenning / "adrenalinkick", eller ønske om å oppleve noe ekstremt og utfordrende. Dette kan gjøre det attraktivt å søke seg til tjeneste i Forsvaret. Idealisme handler også om en drivkraft til å gjøre seg personlige erfaringer som kan benyttes senere i livet, ikke nødvendigvis i Forsvaret.

### 2.4 INTOPS – en definisjon

Med INTOPS menes en operasjon der norske styrker deltar i en operasjon utenfor landets grenser i regi av enten FN eller NATO. Typiske eksempler på INTOPS vil være de oppdrag som foregår på Balkan, eller Afghanistan.

Lykke til!



### 3 Spørsmål om deg

I denne delen ber jeg deg om å svare på en del spørsmål knyttet til dine personalia.

3.1 Alder(skriv antall år) ....

3.2 Kjønn (sett kryss) : Mann ..... Kvinne .....

3.3 Yrkeskategori (sett kryss)

3.3.1 Menig .....

3.3.2 Vervet ....

3.3.3 Kontrakt- eller avdelingsbefal ....

3.3.4 Yrkestilsatt offiser ....

3.4 Militært utdanningsnivå (sett kryss)

3.4.1 Krigsskole ....

3.4.2 Befalsskole ....

3.4.3 Ingen ....

3.5 De neste spørsmål er rettet mot din erfaring fra INTOPS

3.5.1 Har du erfaring fra INTOPS?

Hvis ja hvor mange deployeringer: .....

3.5.2 Hvis du nylig har deltatt i INTOPS, når kom du hjem?

Skriv dato innenfor ca 1 mnd nøyaktighet: .....

3.5.3 Deltok du i den episoden med opptøyer i Maymaneh 7 februar 2006 som vekket stor nasjonal interesse?

Ja:.... Nei ...

3.5.4 Har du mottatt æresmedalje for din innsats der?

Ja:.... Nei ...

3.5.5 På en skala fra 1-7 der 7 er viktigst, hvor viktig er denne medaljen, eller medaljer for ærefull innsats i strid for deg? (Sett ring rundt det tallet som passer deg best)

1      2      3      4      5      6      7

---

#### 4 Spørsmål knyttet til yrkesforståelse

I denne delen skal du ta stilling til påstander som kan bidra til å si noe om din yrkesforståelse. Du vil bli presentert for 25 påstander som du skal ta stilling til. Samtlige er skalert fra 1-7, der 1 betyr helt enig og 7 betyr helt uenig. I angitt rubrikk skal du derfor angi med tall i hvilken grad du tenderer mot enten enig eller uenig. Sett ring rundt tallet som passer best.

##### Eksempel

**”Som militær må jeg alltid være  
beredt til å dø for fedrelandet”**

1      2      3      4      5      6      7

Helt enig

Helt uenig

Er du **helt enig**, sett ring rundt **1**. Er du **helt uenig**, sett ring rundt **7**. Er du verken enig eller uenig, det vi si at du ikke har noe spesielt forhold til påstanden, er likegyldig, spiller ingen rolle for deg, har vanskelig for å vurdere om hvor enig/uenig du er; sett ring rundt 4 etc.

**4.1 Du får nå presentert 25 påstander. Ta stilling til disse ved å sette ring rundt det tallet som du opplever passer deg best.**

**4.1.1 (A1) Det er riktig å delta i INTOPS selv om jeg opplever at oppdraget eller saken ikke er relevant for å forsvare norske verdier**

1      2      3      4      5      6      7

Helt enig

Helt uenig

**4.1.2 (B1) Regjeringen har en klar rett til å sende meg på hvilke oppdrag de vil så lenge de ikke strider imot din moralske eller etiske overbevisning**

1      2      3      4      5      6      7

Helt enig

Helt uenig

**4.1.3 (C1)**Min drivkraft for å velge tjeneste i Forsvaret er at jeg får realisert mine personlige drømmer (spenning, utfordringer, etc)

	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
Helt enig							Helt uenig

**4.1.4 (A4)**Forsvaret skal ikke brukes som et middel for å drive oppdragende virksomhet for det norske folk

	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
Helt enig							Helt uenig

**4.1.5 (B8)**Den erfaring jeg kan få i en skarp operasjon er mindre viktig enn at landets verdier beskyttes.

	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
Helt enig							Helt uenig

**4.1.6 (C8)**Det er illojalt og dårlig gjort overfor Forsvaret å benytte tjenesten som en mulighet for personlige opplevelser

	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
Helt enig							Helt uenig

**4.1.7 (A5)**Jeg må kunne føle sympati eller identifisere meg med oppdraget jeg skal utføre

	1	2	3	4	5	6	7
<hr/>							
Helt enig							Helt uenig

**4.1.8 (A8) Min motivasjon for å delta i INTOPS vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har betydning for norske verdier.**

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.9 (A9) Selv om verden har endret seg mye, har jeg vanskelig for å se nytten av å bruke det norske Forsvaret i INTOPS**

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.10 (A2) Bruk av Forsvaret er i utgangspunktet kun riktig hvis det gjelder forsvar av norsk territorium, gjerne omtalt som forsvar av Kongen og Fedrelandet.**

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.11 (B2) Lojalitet til min avdeling og lagsmedlemmer er mindre viktig enn oppdraget.**

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.12 (C2) Forsvaret er lokkende fordi det gir mulighet for utenlandsoperasjoner, og derigjennom muligheten for å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende**

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.13 (B4)** Så lenge oppdraget gir mening er det ikke mindre viktig hvor godt jeg behersker faget mitt.

1	2	3	4	5	6	7
Helt enig			Helt uenig			

**4.1.14 (A6)** Så lenge jeg kan identifisere meg med eller ha sympati for oppdraget spiller det ingen rolle om det foregår utenfor landets grenser.

1	2	3	4	5	6	7
Helt enig			Helt uenig			

**4.1.15 (C7)** Forsvaret som arbeidsgiver må ta hensyn til og tilpasse seg til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted, fritidsbehov.

1	2	3	4	5	6	7
Helt enig			Helt uenig			

**4.1.16 (B5)** Jeg har stor tro på at en yrkeskodeks og avdelingsverdier er helt sentral for å beherske det militære yrket i dag.

1	2	3	4	5	6	7
Helt enig			Helt uenig			

**4.1.17 (A7)** Jeg er inneforstått med og aksepterer at norske verdier kan knyttes til internasjonal fredstjeneste og at det er viktig for meg som militær å delta i slike operasjoner

1	2	3	4	5	6	7
Helt enig			Helt uenig			

**4.1.18 (C6)**Forsvaret må respektere arbeidstiden, og tilpasse seg samfunnets normer for dette.

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.19 (B7)**En av de viktigste drivkreftene for tjenesten er den yrkesrelaterte erfaring eller relevante kompetanseheving jeg får (kan få) gjennom deltakelse i skarpe operasjoner

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.20 (A3)**Drivkraften for å være i Forsvaret er at min innsats vil bidra til å tjene noe som står høyere enn egne og nære behov.

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.21 (B3)**Det å beherske min militære rolle / håndverk er en svært viktig drivkraft for meg i tjenesten

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.22 (C3)**Det er viktigere å prioritere lagets behov fremfor mine egne og personlige

1      2      3      4      5      6      7

---

Helt enig

Helt uenig

**4.1.23 (C4)**Skulle vi i operativ tjeneste havne i en vanskelig og farlig situasjon, er det naturlig å redde først meg selv før jeg tenker på mine lagskamerater.

1	2	3	4	5	6	7
<b>Helt enig</b>				<b>Helt uenig</b>		

**4.1.24 (B6)**For å beherske tjenesten best mulig, kanskje spesielt under krevende oppdrag, settes alltid laget eller fellesskapet foran den enkeltes behov

1	2	3	4	5	6	7
<b>Helt enig</b>				<b>Helt uenig</b>		

**4.1.25 (C5)**Lønn og vanlige betalingsformer for jobben er mindre viktig enn ære og medaljer

1	2	3	4	5	6	7
<b>Helt enig</b>				<b>Helt uenig</b>		

## 5 Egne vurderinger

I denne delen får du først et avkrysningsalternativ i forhold til yrkesforståelse, deretter ber jeg deg om kort å begrunne dette med egne ord.

**5.1 Med de assosiasjoner og den forståelse du selv mener å ha til de følgende begreper, hvilket av dem synes du best beskriver deg. (Kryss for valgte alternativ. Om du mener flere passer, ranger disse der 1 er høyest)**

<b>Idealisme</b>	
<b>Profesjonalisme</b>	
<b>Individualisme</b>	
<b>Ingen av alternativene</b>	

**5.2 Gi en kort begrunnelse av svaret du ga over (i 5.1)**

.....

.....

.....

**Denne feltstudien ved kystjegerkommandoen har vært helt sentral, og avgjørende, både for prosjektets ide og gjennomføring. Jeg ønsker derfor å rette en stor takk til deg for at du tok deg tid til å svare på de spørsmålene du har fått, uten din hjelp hadde ikke prosjektet vært gjennomførbart.**

**Takk for bidraget!**

**Mvh**

**Rino Bandlitz Johansen**

**Orlogskaptein**

**Elev ved Masterstudiet, Forsvarets stabsskole**

**Tlf 69352988 / 99279274**